Rok I Grudzień 1938 Nr 3

PRZEGLĄD PRAWA PRACY

MIESIĘCZNIK

Czasopismo
STOWARZYSZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY

Przewodniczący
Komitetu Redakcyjnego
JERZY GRZEGORZ WENGIEROW

Sekretarz
Komitetu Redakcyjnego
HENRYK BORKOWSKI

KSIĘGARNIA POWSZECHNA
DZIEŁ PRAWNICZYCH I EKONOMICZNYCH
WARSZAWA — PLAC NAPOLEONA 1

TREŚĆ ZESZYTU TRZECIEGO:

(Dalszy ciąg treści na str. 3-ej okładki)

Tadeusz Florek
Zastępca Przewodniczącego Sądu Pracy w Krakowie

ZAWIESZENIE WPISU UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY DO REJESTRU I JEGO SKUTKI PRAWNE.

W myśl art. 13 ustawy o układach zbiorowych pracy inspektor pracy zawiesza wpisanie układu (lub tylko pewnych jego postanowień) do rejestru, jeżeli postanowienia układu są sprzeczne z ustawą, porządkiem publicznym lub dobrymi obyczajami.

Zachodzi wątpliwość, jakie skutki prawne pociąga za sobą takie zawieszenie wpisu. W literaturze panuje w tym punkcie rozbieżność zdań. Rosenblüth („Układy zbiorowe pracy", str. 193) wyraża pogląd, że jedynym skutkiem zawieszenia wpisu jest to, iż układ istnieje jako niezarejestrowany. Natomiast Bloch („Kodeks Pracy", wyd. IV, str. 36—37 „Uzupełnienia") nie zgadza się z tym zapatrywaniem sądząc, że „zawieszenie wpisu do rejestru na tej zasadzie, że postanowienia układu są sprzeczne z ustawą, porządkiem publicznym lub dobrymi obyczajami, stwierdza, po uprawomocnieniu, że układ jest nieważny i jako taki nie istnieje".

Z powyższego przedstawienia sprawy wynika, że w tym sporze naukowym da się ustalić jedno twierdzenie niesporne i oczywiste, a mianowicie twierdzenie następujące: Zawieszenie rejestracji układu zbiorowego pracy wywołuje ten skutek, że układ ten nie istnieje jako zarejestrowany i że w konsekwencji pozbawiony jest tych skutków, które pociąga za sobą zarejestrowanie. To jest jasne i niewątpliwe.

Trudniej jednak odpowiedzieć na pytanie, jakie to są te skutki, które pociąga za sobą rejestracja. I ta kwestia bowiem jest w literaturze sporna, a brak jest jeszcze w tym kierunku judykatury.

Według Wengierowa („Układy zbiorowe pracy", str. 27) „układ zbiorowy do chwili rejestracji jest układem ze skutkami prawnymi, wynikającymi z art. 445, natomiast po rejestracji pociąga wszystkie skutki przewidziane przez ustawę o układach zbiorowych dla układów zbiorowych". Natomiast innego zdania są Bloch („Kodeks Pracy", wyd. IV, str. 7 i 33 „Uzupełnienia") i Rosenblüth („Układy zbiorowe pracy", str. 178). Bloch podnosi, że układ zbiorowy do chwili zarejestrowania względnie w przypadku odmowy rejestracji „nie jest układem ze skutkami przewidzianymi w art. 445 k. z., lecz jest układem zbiorowym pracy w rozumieniu ustawy, gdyż rejestracja nie jest

wymagana pod nieważnością układu, jak to przewidywał art. 11 projektu ustawy" (str. 33). Podobnie i Fenichel (Głos Prawa, str. 482/37), według którego jednak art. 7 (2) ustawy o układach zbiorowych pracy dotyczy tylko układów zarejestrowanych.

Wobec wyraźnego przepisu art. 2 (2) i (3) cyt. ustawy nie ulega wątpliwości, że ustawie tej nie podlegają wcale układy dotyczące kategorii pracowników wymienionych w art. 2 (2) i (3). Co do wszystkich innych układów poważne argumenty przemawiają za tym, że przepisy ustawy o układach zbiorowych pracy stosują się tak do układów zarejestrowanych, jak i niezarejestrowanych z wyjątkiem tych przepisów, których treść ogranicza je wyraźnie tylko do układów zarejestrowanych.

Przede wszystkim wskazać należy na to, że w niektórych przepisach tej ustawy (np. art. 1, 5 (1), 8) znajdujemy wyrażenie „układ zbiorowy pracy", a w innych — „zarejestrowany układ zbiorowy pracy" lub „układ zbiorowy pracy, zarejestrowany w myśl ustawy niniejszej" (np. art. 5 (2), 7 (1), 9). Nad tą dwutorowością określeń nie można przejść obojętnie do porządku dziennego i nie można jej uważać za pozbawioną znaczenia. Jeżeli w niektórych tylko przepisach ustawodawca dodał słowo „zarejestrowany", chciał widocznie w ten sposób zaznaczyć, że odnośny przepis dotyczy tylko układów zarejestrowanych i wychodził widocznie z założenia, że inne przepisy stosują się także do układów niezarejestrowanych. Inaczej byłoby to słowo „zarejestrowany" w art. 5 (2), 9 itd. całkiem zbyteczne, a przecież ustawę należy wykładać w ten sposób, by każde słowo (o ile tylko nie jest widocznym pleonazmem czy przeoczeniem) znalazło uwzględnienie. Powyższa dwutorowość określeń najsilniej rzuca się w oczy w art. 5 dlatego, że występuje tam w ramach jednego artykułu; podczas gdy ustęp pierwszy tego artykułu mówi tylko o „układzie zbiorowym pracy", to drugi ustęp tego samego artykułu wymienia „układ zbiorowy pracy, zarejestrowany w myśl ustawy niniejszej".

Także i stylizacja art. 1 ustawy przemawia za tą wykładnią. W szczególności według ustępu trzeciego tego artykułu przepisy k. z. i przepisy ustawy mają zastosowanie do „układu zbiorowego pracy" (nie dodano tu słowa „zarejestrowany"!).

Poważny argument znajdujemy także w art. 12 ustawy. Gdyby bowiem przyjąć, że układ niezarejestrowany nie jest układem w rozumieniu powyższej ustawy, lecz tylko układem z art. 445 k. z., to w konsekwencji trzeba by powiedzieć, że nie podlega także przepi-

sowi art. 12 cyt. ustawy, a zatem żaden układ nie podlegałby obowiązkowi zarejestrowania i cała ustawa zawisłaby w próżni.

Trudno wreszcie przyjąć, aby co do tego samego układu zbiorowego mógł obowiązywać inny termin wypowiedzenia przed rejestracją (w myśl art. 445 k. z.), a inny — po rejestracji (w myśl art. 14 ustawy o układach zbiorowych pracy).

Dochodzimy tą drogą do wniosku, że wskutek zawieszenia rejestracji układu — niektóre tylko przepisy ustawy o układach zbiorowych pracy nie będą miały do niego zastosowania.

Są to przepisy art. 5 (2), 7 (1), 9, 16 (3) i (4), 17 i 21.

Przepisy art. 5 (2), 7 (1) i 9 należą tu dlatego, że wyraźnie przez użycie słowa „zarejestrowany" ograniczone są do układów zarejestrowanych, a przepisy art. 16 (3) i (4) i art. 17 dlatego, że to ograniczenie wynika jasno z ich treści. Skoro bowiem ustęp (3) art. 16 żąda wpisania wypowiedzenia do rejestru, a ustęp (4) tego artykułu mówi o inspektorze pracy rejestrującym układ, to niewątpliwie przepisy te mogą tyczyć się tylko takiego układu, który jest już zarejestrowany. Tak samo słowa „inspektor pracy rejestrujący układ zbiorowy pracy" użyte w art. 17 (1) wskazują na to, że przepis ten odnosi się tylko do układów zarejestrowanych (odmiennie Bloch, str. 43—44). Zdaje się to wynikać także z intencji ustawy, która oddaje inspektorowi pracy niejako opiekę nad całym żywotem układu w związku z prowadzeniem rejestru, a racja ta nie zachodzi co do układów, które nie zostały zarejestrowane. Ograniczenie art. 21 do układów zarejestrowanych wynika z natury tego przepisu i wyraźnego przepisu § 1 rozp. wykonawczego Min. Opieki Społecznej z dnia 31.V.1937 r. (Dz. U. R. P. nr 40, poz. 316).

Także art. 20 ust. (2) odnosić się może tylko do układów zarejestrowanych, lecz nie wymieniono go wyżej, bo niepodleganie jakiegoś układu temu przepisowi nie sprowadza żadnych skutków cywilnoprawnych; jest to bowiem przepis instrukcyjny (względnie karny). Natomiast nie ma żadnych przeszkód po temu, by ust. (1) tego artykułu, a nawet art. 25 stosować także do układów niezarejestrowanych.

Wynikiem niestosowania przepisu art. 7 (1) do układów niezarejestrowanych jest tylko to, że układy takie wchodzą w życie z chwilą podpisania (a nie następnego dnia po dacie podpisania), o ile w układzie nie oznaczono innego terminu (bo oznaczenie terminu jest dopuszczalne także na zasadzie przepisów k. z.).

Przepis art. 9 odnosi się tylko do układów zarejestrowanych, jak to wynika z jego brzmienia. A zatem postanowienia układu niezare-

jestrowanego wiążą, choćby były sprzeczne z regulaminem. Regulamin bowiem jest tylko uzupełnieniem umowy, nie może się umowie sprzeciwiać (art. 71 § 3 k. z.), a więc tym bardziej nie może się sprzeciwiać układowi zbiorowemu, choćby niezarejestrowanemu, a w razie sprzeczności z układem musi ustąpić miejsca jego postanowieniom. Zatwierdzenie zmiany regulaminu w myśl art. 9 ma tylko to znaczenie, że dopiero z chwilą tego zatwierdzenia — postanowienia układu sprzeczne z regulaminem uzyskują moc postanowień układu zarejestrowanego, tzn. dotyczą także pracowników niezrzeszonych w myśl art. 5 (2). Innych jednak obowiązują już przed zatwierdzeniem zmiany regulaminu tak, jak postanowienia układu niezarejestrowanego.

Jak już na początku wspomniano, bezpośrednim i niewątpliwym skutkiem zawieszenia rejestracji układu jest to, że dany układ nie uzyskuje tych praw, które daje zarejestrowanie, tzn. nie podlega tym normom, które odnoszą się tylko do układów zarejestrowanych. Chodziło o zakreślenie granic tym przepisom. To zadanie zostało wykonane.

Pozostaje jeszcze odpowiedzieć na pytanie, czy zawieszenie wpisu pociąga za sobą jeszcze jakieś inne, donioślejsze skutki. Czy zawieszenie rejestracji, będąc niejako stwierdzeniem sprzeczności układu z porządkiem publicznym, ustawą lub dobrymi obyczajami, unicestwia go?

Tej sprawy nie rozstrzyga ustawa o układach zbiorowych pracy. Wobec tego należy się zwrócić do przepisów k. z., które mają tu zastosowanie w myśl art. 1 (3) cyt. ustawy. Według art. 56 k. z. umowy sprzeczne z porządkiem publicznym, ustawą lub dobrymi obyczajami są nieważne; jest to bez wątpienia nieważność z samego prawa (stwierdza to także uzasadnienie Komisji Kodyfikacyjnej). A zatem układ zbiorowy pracy sprzeczny z porządkiem publicznym, ustawą lub dobrymi obyczajami jest nieważny z samego prawa od początku swego istnienia, niezależnie od tego, czy inspektor pracy zawiesi wpis do rejestru. Układ taki jest nieważny, choćby nawet został wpisany do rejestru decyzją inspektora pracy czy też sądu. I na odwrót, układ, który nie koliduje z porządkiem publicznym, ustawą ani dobrymi obyczajami, jest ważny, choćby inspektor pracy czy też sąd wydał mylną decyzję i nie pozwolił na wpis do rejestru. W tym kierunku zatem zawieszenie wpisu nie wywołuje żadnych skutków.

Nie stwarza ono także żadnego praeiudicium dla ewentualnych sporów o ważność układu. Najlepiej oświetli to następujący przykład: Inspektor pracy zawiesił wpis układu zbiorowego pracy do re-

jestru z uwagi na sprzeczność jego z dobrymi obyczajami. Mimo to robotnik X, będący członkiem związku pracowniczego, który zawarł ten układ, uważa, że układ nie sprzeciwia się dobrym obyczajom i że jest ważny, domaga się od pracodawcy stosowania jego postanowień i wobec oporu wnosi powództwo. Nie może ulegać wątpliwości, że sąd ma prawo samodzielnie rozstrzygnąć kwestię ważności danego układu i że pod tym względem nie jest związany decyzją inspektora o zawieszeniu wpisu. Urzędy bowiem inspekcji pracy nie są powołane do orzekania o ważności układów (żaden przepis nie daje im takiego uprawnienia), lecz powołane są tylko do decydowania o tym, czy układ ma być wpisany do rejestru, czy też nie. Skoro nawet orzeczenie sądu w kwestii ważności układu wydane w jednym sporze nie wiąże sądu w drugim sporze toczącym się między innymi osobami, choćby chodziło o ten sam układ, to tym bardziej nie może być sąd związany decyzją o zawieszeniu wpisu, zwłaszcza że przeciw niej nie mógł się dany robotnik bronić nie będąc uczestnikiem układu. Zresztą nawet uczestnik układu miałby prawo domagać się od sądu samodzielnego rozpoznania kwestii ważności układu w toku procesu, choćby nie skorzystał z art. 13 (4) ustawy i nie zażądał skierowania sprawy rejestracji do sądu. Nawet decyzja sądu, wydana w przedmiocie rejestracji na zasadzie art. 13 (5), nie miałaby w tym kierunku znaczenia prejudycjalnego. Nadmienić należy jeszcze i to, że decyzja inspektora pracy czy sądu, wydana na zasadzie art. 13, w swojej sentencji zawiera orzeczenie tylko w kwestii, czy układ ma być wpisany do rejestru, czy nie, a stwierdzenie sprzeczności układu z porządkiem publicznym, ustawą czy dobrymi obyczajami należy do uzasadnienia tej decyzji. Przeto wykładnia powyższa znajduje oparcie także w przyjętej powszechnie zasadzie, że tylko sentencja orzeczenia, a nie uzasadnienie, ma moc wiążącą.

Natomiast w myśl tej samej zasady decyzję inspektora pracy lub sądu, wydaną w myśl art. 13, należy uważać za bezwzględnie wiążącą w kwestii samego tylko wpisania do rejestru. Dlatego gdyby np. robotnik niezrzeszony domagał się w procesie stosowania do siebie postanowień układu niezarejestrowanego powołując się na przepis art. 5 (2) i twierdząc, że mimo niezarejestrowania układu przepis ten ma zastosowanie, bo zawieszenie wpisu było bezzasadne, to sąd winien go z takim roszczeniem od razu oddalić bez badania zasadności decyzji inspektora pracy, albowiem w tym kierunku sąd jest tą decyzją związany i nie ma prawa badać jej trafności.

Tak dochodzimy do ostatecznej konkluzji.

Zawieszenie wpisania układu zbiorowego pracy do rejestru pociąga za sobą tylko następujące skutki prawne:

I. Układ taki nie zostaje zarejestrowany i nie wpisuje się do rejestru także dalszych zdarzeń dotyczących tego układu (jak np. zmiany, uzupełnienia, rozwiązania itd.).

II. Do układu takiego nie stosują się przepisy art. 5 (2), 7 (1), 9, 16 (3) i (4), 17 i 21 ustawy o układach zbiorowych pracy, tj.:

1) układ taki nie stosuje się wcale do pracowników niezrzeszonych, a wiąże tylko uczestników układu oraz członków związków (zrzeszeń, stowarzyszeń) będących uczestnikami układu;
2) układ taki wchodzi w życie z chwilą podpisania go, jeżeli tylko sam nie zawiera oznaczenia innego terminu;
3) sprzeczność takiego układu z istniejącym już poprzednio regulaminem pracy nie ma żadnego wpływu na moc obowiązującą układu;
4) wypowiedzenie takiego układu w przypadku rozwiązania pracowniczego związku nie podlega wpisowi do rejestru (co zresztą mieści się już w zasadzie podanej wyżej pod I.) i nie następuje zawiadamianie uczestników przez inspektora pracy o rozwiązaniu związku;
5) wypowiedzenie lub zapowiedzenie wygaśnięcia układu niezarejestrowanego uważać należy za dokonane z chwilą, gdy dojdzie do wiadomości uczestnika, do którego je skierowano, a przyłączenie się innego uczestnika do tego wypowiedzenia czy zapowiedzenia traktować należy jak samodzielne, odrębne wypowiedzenie (zapowiedzenie) bez przywileju z art. 17 (2);
6) układowi niezarejestrowanemu nie może być nadana moc powszechnie obowiązująca.

Te same zasady stosują się odpowiednio w przypadku, gdy zawieszenie wpisu do rejestru dotyczy niektórych tylko postanowień układu zbiorowego pracy*).

---

*) Artykuł niniejszy porusza zagadnienie bardzo ciekawe, wszakże pomiędzy prawnikami dość sporne. Autor przywiązuje istotną wagę do użytych w ustawie terminów, co doprowadzić jednak może do pominięcia właściwych intencyj ustawodawcy. Stąd założenia i wnioski, co do których mogą być zgłaszane zastrzeżenia. Redakcja Przeglądu sądzi, że studium to, ze względu na polemiczny charakter poruszonego zagadnienia, zapoczątkuje ciekawą i pożyteczną dyskusję.

Adw. dr Stefan Rosmarin

ZNACZENIE ORZECZNICTWA PODATKOWEGO N. T. A. DLA PRAWA PRACY*).

WSTĘP.

„Podobnie jak geometra określić może punkt trygonometryczny całkiem dokładnie jedynie wtedy, gdy zajmie różne punkty widzenia, tak i cywilista tylko wtedy może zdać sobie sprawę z pojęcia, do którego się zabiera, gdy patrzeć będzie na nie w świetle różnych dyscyplin. Zajmować się prawem prywatnym, nie utrzymując się au courant sąsiednich gałęzi, a w szczególności nie zajmując się danymi prawa skarbowego, znaczyłoby przedsiębrać dzieło bardzo powierzchowne". Tym słusznym spostrzeżeniem kończą się badania Szwajcara, prof. *Aeby*, nad wpływem prawa skarbowego na prawo prywatne[1]).

Aeby ma pełną rację. Orzekając o sprawach podatkowych N. T. A. bardzo często zająć się musiał szeregiem problemów łączących się ze stosunkami pracy. Oczywiście prawo podatkowe jest autonomiczne[2]) w tym znaczeniu, iż samo określa swoje pojęcia; samo oznacza stany faktyczne, z którymi łączy skutki prawne. Prawo podatkowe może w tym celu sięgać do pojęć wykształconych już w prawie prywatnym, ale może też zrzec się tej pomocy[3]) i kształtować własne

---

*) W niniejszej pracy stosowane będą następujące skróty:
OPA — Orzecznictwo w sprawach podatkowych i administracyjnych.
PPA — Przegląd Prawa i Administracji im. E. Tilla.
ZW — Zbiór Urzędowy wyroków N. T. A.
OSP — Orzecznictwo Sądów Polskich.
Zb. Urz. — Zbiór Urzędowy orzeczeń Sądu Najwyższego.
Doch. — Ustawa o podatku dochodowym.
u. o. s. — Ustawa o opłatach stemplowych.
Pr. U. — Rozp. Prez. R. P. o umowie o pracę pracowników umysłowych.
Rob. — Rozp. Prez. R. P. o umowie o pracę robotników.

[1]) *Aeby,* De l'influence du droit fiscal sur le droit privé, w Zeitschrift für schweizerisches Recht, NF. 52/1933/325a.

[2]) *Trotabas,* Essai sur le droit fiscal, w Revue de Science et de Lég. Fin., 26/1928/216; i w Précis de Sc. et de Lég. Fin., 5 wyd., Paryż, 1938, Nr. 338.

[3]) *Rosenkranz,* Ustawa o opłatach stemplowych, Warszawa, 1933, uw. 11 do art. 1.

pojęcia, „swoiste“[4]), „odrębne“[5]). Te pojęcia swoiste ujmują rzeczywistość w nowe zbiory cech, specyficznie podatkowe, dostosowane do szczególnych wymogów tego prawa. Pojęcie swoiste może więc łączyć w jedno sytuacje, które z punktu widzenia prawa prywatnego różnią się zasadniczo; i na odwrót, rozdzierać może dla swoich celów kategorie stanowiące pojęciową jedność w prawie prywatnym. Oczywiste też jest, że w przypadkach gdy ustawa podatkowa zamiast tworzyć pojęcia własne sięgnęła do pojęć przejętych z prawa prywatnego, N. T. A. wdawać się musi w roztrząsanie zagadnień z punktu widzenia prawa prywatnego: taka bowiem jest wola prawodawcy. Trybunał postępuje wówczas tak, jakby postępował każdy sąd cywilny i o tyle argumentacja taka ma dla prawa prywatnego wartość bezpośrednią.

Nie o to nam jednak chodzi. Chcemy w studium niniejszym zbadać orzecznictwo podatkowe N. T. A. także w innym kierunku. Bez względu na to, czy ustawa podatkowa sięga do pojęć przejętych, czy swoistych, a zatem bez względu na to, z jakiego punktu widzenia N. T. A. sprawę ujmuje, wyłania się w orzecznictwie podatkowym Trybunału cały szereg problemów, które powstają tam właśnie dzięki temu, iż prawo podatkowe ma funkcje i środki inne niż prawo pracy. Sytuacja życiowa jest oczywiście ta sama, ale ocenia się ją z różnych punktów widzenia w prawie prywatnym i w prawie podatkowym, dla którego ważne są inne rzeczy niż dla prawa pracy. Dzięki temu właśnie w orzecznictwie podatkowym ujawniają się zagadnienia w innym świetle.

Następstwem tego jest, iż problematyka podatkowa dać może wiele problematyce prawa pracy. Sprawdza się spostrzeżenie uczonego amerykańskiego: „poznanie i rozwiązanie zagadnienia jest znacznie łatwiejsze, skoro tylko wystąpi ono w obcym, wpadającym w oko ustroju“ *(Llevellyn)*[6]). Możemy użyć także innej metafory. Orzecznictwo podatkowe jest jakby reflektorem, który — dla swoich celów — rzuca snop światła na różne odcinki rzeczywistości; miejsca zalane tym obcym światłem odcinają się wówczas jasno także dla obserwatora spoglądającego na *ten sam* teren z *innego* punktu widzenia. Nic w tym dziwnego, że orzecznictwo podatkowe może prawu pracy oddać tę przysługę. Wszak rzeczywistość (sytuacja gospo-

---

[4]) NTA, 4.XI.1935, l. rej. 1933/33, OPA V, 1445.

[5]) NTA, 10.I.1935, l. rej. 3084/33, OPA IV, 1014.

[6]) *Llevellyn*, Präjudizienrecht und Rechtsprechung in Amerika, Lipsk, 1933, I, 1.

darcza, społeczna, życiowa) jest zawsze jednaka i ona to łączy punkt widzenia prawa podatkowego z punktem widzenia prawa pracy. Dyskusja podatkowa może więc wnieść nowe czynniki do dyskusji prawa pracy i odsłonić nowe ciekawe perspektywy. Rozważenie orzecznictwa podatkowego przypomina prawu pracy problemy utajone, odsłania nowe, zapładnia dyskusję nad dawnymi.

Nie badamy zatem wpływu prawa podatkowego na prawo pracy, tj. rzeczywiście dających się wykazać wpływów jednego działu ustawodawstwa na drugi. Chodzi raczej o zbadanie, jaki wpływ może mieć nauka prawa podatkowego (za jej część bowiem uważamy orzecznictwo N. T. A.) na *naukę* prawa pracy. Badania nasze mają więc właściwie charakter inny niż np. prace *Blumensteina* i *Aeby'ego*[7]) albo *Hensla* i *Bühlera*[8]); zbliżają się raczej do studiów *Rundsteina*[9]) i *Kurowskiego*[10]) nad orzecznictwem naszych najwyższych magistratur. Nie chcemy też dać jakiegoś mechanicznego tylko zestawienia, jakim jest zbiór *Blau-Oeftering*, w którym — paragraf za paragrafem — zebrano orzecznictwo skarbowe niemieckie „łączące się" z ustawą cywilną. Zadaniem naszym jest: *na podstawie orzecznictwa podatkowego N. T. A. omówić kilka zagadnień istotnych dla prawa pracy, a których problematykę w prawie pracy rozjaśnia to orzecznictwo.*

I. UMOWA O PRACĘ.

Zasadniczym problemem, nieraz omawianym w orzecznictwie podatkowym N. T. A., jest istota stosunku pracy oraz odgraniczenie go od stosunków zbliżonych. Jest to częstokroć zagadnienie prejudycjalne dla rozstrzygnięcia podatkowego. Wszak art. 20 ustawy o podatku dochodowym poddaje odrębnemu opodatkowaniu wynagrodzenia, „jakie płatnik uzyskuje ze swego stosunku służbowego lub z tytułu najmu pracy", a art. 91 u. o. s. zwalnia (w punkcie 1-ym)

---

[7]) *Blumenstein:* Gegenseitige Beziehungen zwischen Zivilrecht und Steuerrecht, i *Aeby*, l. c.

[8]) Veröffentlichungen der Vereinigung der Deutschen Staatsrechtslehrer Heft 3, Berlin—Lipsk, 1927: Der Einfluss des Steuerrechts auf die Begriffsbildung des öffentlichen Rechts.

[9]) *Sz. Rundstein*, Zagadnienia teorii prawa w orzecznictwie cywilnym Sądu Najwyższego, w Palestrze, 14(1937) Nr. 12 i 15(1938) Nr. 1 i 2.

[10]) *Kurowski,* Ze studiów nad wykładnią w polskim orzecznictwie podatkowym, w Wil. Przeglądzie Prawniczym, 9(1938).

od opłaty stemplowej umowę o świadczenie usług, zawartą między służbodawcą a pracownikiem[1]).

1. Stosunek służbowy.

Na tym tle wypracował N. T. A. w swym orzecznictwie pojęcie stosunku *służbowego,* jako stosunku istotnie różniącego się od umowy o pracę w ogóle. Przypatrzmy się poszczególnym wyrokom.

Trybunał odrzucił zapatrywanie władz skarbowych, że stałe wynagrodzenie, otrzymywane od firmy zagranicznej miesięcznie za czynności inżyniera, eksperta i doradcy technicznego przy załatwianiu interesów tej firmy w Polsce, jest dochodem z samoistnego przedsiębiorstwa lub zajęcia. „Praca najemna" w art. 20 Doch. znaczy to samo, co umowa o pracę w k. z. Użyte w przepisach wykonawczych do ustawy o podatku dochodowym kryterium zależności służbowej jest decydujące dla stosunku służbowego, „nie ma zaś równie decydującego znaczenia, o ile chodzi o stosunki wynikające z umowy o pracę, w których z natury rzeczy moment zależności *służbowej* jest mniej istotny". Także dla umowy o pracę decydującą cechą jest zależność. Ale chodzi tam o „moment zależności *faktycznej* pracobiorcy od pracodawcy w zakresie przedmiotu, rozmiaru, czasu, miejsca i sposobu wykonania pracy, uwidoczniający się w obowiązku pozostawania pracownika w gotowości wykonywania — w granicach zakreślonych umową — poszczególnych zleceń i dyspozycyj pracodawcy". „Jest to właśnie jeden z momentów odróżniających umowę o pracę od umowy o dzieło i zlecenia, przy których pracobiorca przy wykonywaniu dzieła lub zlecenia, będących treścią umowy, jest — poza ramami zakreślonymi samą umową — niezależny"[2]).

Nie uznał też Trybunał, by trafna była kwalifikacja (jako dochodu z samodzielnego zatrudnienia zarobkowego), w przypadku gdy chodziło o jednorazowe wynagrodzenie przyznane likwidatorowi „Małopolskiego Zakładu Odzieży" w stosunku procentowym do uzyskanej nadwyżki likwidacyjnej. Trybunał przyjął, iż stosunek likwidatora do likwidowanego przedsiębiorstwa państwowego był stosunkiem najmu pracy, albowiem „istnienie komitetu likwidacyjnego,

---

[1]) Nowela, tj. art. XLVII przepisów wprowadzających k. z., dodała p. 5: „Przez umowę wymienioną w p. 1 rozumie się umowę, na mocy której pracownik podlega w czasie wykonywania umowy stałemu nadzorowi i kierownictwu służbodawcy".

[2]) NTA, 22.V.1935, l. rej. 4966/32 w spr. Jerzego Bauerertza, OPA IV, 1199.

jako organu nadzorczego ze strony władz państwowych, dysponujących majątkiem likwidowanego przedsiębiorstwa, oczywiście stawiało skarżącego (likwidatora) w zależność przy wykonywaniu jego działalności". „Umowę sprzedaży przedsiębiorstwa zawarł komitet, likwidator nie miał więc całkowitej swobody co do sposobu przeprowadzenia likwidacji, lecz decyzje ostateczne należały do komitetu". Także możliwość zmiany likwidatora wskazuje na „umowę o pracę, która w toku czynności likwidacyjnych mogła ulec rozwiązaniu"[3]).

Widzimy więc, że według N. T. A. stosunek służbowy jest tylko rodzajem szerszego gatunku, którym jest umowa o pracę. Jego differentia specifica polega na istnieniu szczególnego stosunku zależności, mianowicie zależności *służbowej*. Tylko wtedy, gdy istnieje ta zależność, ma się do czynienia ze stosunkiem służbowym; w braku cechy zależności służbowej może istnieć stosunek pracy jako oparty na zależności innego rodzaju. Zależność wymaga więc, zdaniem Trybunału, dalszego zróżniczkowania: istnieją różne rodzaje zależności. Co prawda odróżnienie między tymi rodzajami nie występuje całkiem jasno. Zależność „faktyczna", jako cecha umowy o pracę, ma być czymś mniej intensywnym niż zależność „służbowa", cechująca stosunek służbowy. Zależność faktyczna polegać ma na obowiązku pozostawania pracownika w gotowości wykonania poszczególnych zleceń pracodawcy, który decyduje o przedmiocie, rozmiarze, czasie, miejscu i sposobie wykonywania pracy. Natomiast w wyroku w sprawie Ostachowicza wysuwa N. T. A. znów, jako istotną cechę tej niesłużbowej zależności, brak „całkowitej swobody", zastrzeżenie ostatecznych decyzji pracodawcy i możliwość rozwiązania umowy.

W innym wyroku rozstrzygającym zagadnienie, czy wynagrodzenie pobierane przez wspólnika spółki jawnej za prowadzenie jej interesów jest dochodem z przedsiębiorstwa, czy z uposażenia służbowego, N. T. A. powołuje się jako na ustaloną już judykaturę, że istotną cechą stosunku służbowego jest „stosunek zależności służbowej pracownika od pracodawcy". W wyroku tym jednak zaciera się różnica między stosunkiem służbowym a stosunkiem pracy. Trybunał uznaje, że zależność służbowa jest wykluczona w stosunkach między wspólnikiem a spółką, która nie ma osobowości prawnej (k. h. niem.); nie ma też zależności służbowej między wspólnikami, albowiem nawet przyznanie większych kompetencji jednemu ze wspólni-

---

[3]) NTA, 22.III.1937, l. rej. 11.115/34 w spr. Wł. Ostachowicza, OPA VI, 1945.

ków wypływa ze stosunku spółki, a nie z umowy o pracę[4]). N. T. A. nie badał już dalej, czy nie istnieje w danym przypadku stosunek umowy o pracę, choć nie służbowy: może to wywołać wrażenie, że N. T. A. nie widzi różnicy między tymi stosunkami. Prawdopodobnie jednak Trybunał uważał za zbędne dalsze badanie dlatego, ponieważ spór dotyczył tylko kwalifikacji sum jako uposażenia *służbowego.*

Cechą stosunku służbowego jest zależność służbowa. *Prokura* udzielona pracownikowi nie odbiera stosunkowi cechy stosunku służbowego, mimo iż (art. 21 ust. 3 Doch.) stanowi ona upoważnienie do *samodzielnego* prowadzenia całego przedsiębiorstwa spółki mającej osobowość prawną[5]). Istniałaby więc równocześnie samodzielność i zależność służbowa? Tak, albowiem prokurenci nie są ustawowymi organami spółek. „Upełnomocnienie takie (prokura) stoi w ścisłym związku ze stosunkiem służbowym danych osób do spółki i pełnomocnictwa tego rodzaju, w szczególności prokury, udzielają spółki właśnie z reguły swoim pracownikom rozszerzając w ten sposób ich zakres działania, unormowany danym stosunkiem służbowym, na zastępstwo spółki na zewnątrz"[6]). Również *pełnomocnictwo handlowe* do prowadzenia całego przedsiębiorstwa, w szczególności np. oddanie pracownikowi technicznego i handlowego kierownictwa mleczarni stanowiącej jedyne przedsiębiorstwo spółdzielni, nie wyłącza wcale istnienia stosunku służbowego[7]). Mimo bowiem umocowania pracownika do samodzielnego prowadzenia całego przedsiębiorstwa istnieją organa spółdzielni, których pracownik — choć mający tak samodzielne stanowisko — nie jest członkiem (co N. T. A. specjalnie podkreśla). Widocznie Trybunał uznaje, że stosunek zależności służbowej istnieć może dlatego, ponieważ ustawowe organa spółki względnie spółdzielni, jako osób prawnych, reprezentują pracodawcę i urzeczywistnić mogą zależność służbową pracownika nie należącego do ich składu.

W wyrokach, dotyczących ustawy o opłatach stemplowych,

---

[4]) NTA, 4.VI.1934, l. rej. 5091/30, w spr. Brunona Haase, OPA III, 831; glosa prof. *Wróblewskiego*, OPA III, 858. Jak NTA też SN, OSP 286/1933.

[5]) Stała judykatura: prokurenci należą do osób „upełnomocnionych do samodzielnego prowadzenia całego przedsiębiorstwa" w myśl art. 21 ust. 3 Doch.

[6]) NTA, 30.X.1935, l. rej. 8895/32, w spr. cukrowni „Unisław", OPA IV, 1283; orzeczenie podkreśla, że prokurent nie jest ustawowym organem spółki.

[7]) NTA, 27.II.1934, l. rej. 4409/29, w spr. Krotoszyńskiej Mleczarni, OPA III, 735.

N. T. A. nie przeprowadza już odróżnienia stosunku służbowego specjalnie od umowy o pracę, gdyż jest to z punktu widzenia u. o. s. obojętne; ale i tu wypracował Trybunał — przed nowelą — pojęcie stosunku służbowego, zgodne z zasadami już przytoczonego orzecznictwa[8]). Cechą stosunku służbowego — stwierdza i tu N. T. A. — jest *„swoista zależność osobista“*[9]). „Nie każdy stosunek pracodawcy do pracobiorcy uzasadnia istnienie stosunku służbowego, lecz tylko taki, w którym istnieje zależność osobista pracownika od pracodawcy“[10]). Zależność służbowa, która — jak wiemy — ma być czymś innym niż ogólniejsza zależność „faktyczna“, polega zatem na zależności *osobistej*. Jednakże i pojęcie zależności osobistej nie jest bliżej określone. Z przykładów zorientować się można, co N. T. A. ma na myśli żądając tej swoistej zależności osobistej. Nie ma więc tej zależności w przypadku, gdy adwokat podejmuje się każdorazowo załatwiania spraw spornych za honorarium płatnym według taryfy za każdą załatwioną sprawę[11]). Nie ma jej w przypadku kierownika zamiejscowego biura sprzedaży, który według N. T. A. w rzeczywistości jest ajentem mającym prawo prowadzenia handlu na własny rachunek, udzielającym delcredere, wynagradzanym prowizją (co prawda z zagwarantowanym minimum miesięcznym) i posiadającym prawo przyjmowania innych zastępstw (z wyjątkiem artykułów konkurencyjnych)[12]). Nie ma wreszcie „zależności osobistej sui generis“ w umowie, którą spółdzielnia powierza swemu członkowi obok funkcji członka zarządu także kierownictwo spółdzielni, albowiem „w ramach postanowień statutu i regulaminu spółdzielni zarząd spełnia swe zadanie zupełnie samodzielnie, toteż o jakiejś zależności osobistej w stosunku do spółdzielni nie może być tu mowy“; nie stwarza zaś tej zależności konieczność działania w ramach ustawy, statutu, regulaminu i wykonywanie

---

[8]) Ponieważ wolną od opłaty jest umowa między służbodawcą a pracownikiem, chodziło o odgraniczenie tej umowy od umów o świadczenie usług w ogóle, a niekoniecznie tylko od umowy o pracę nie będącej stosunkiem służbowym.

[9]) NTA, 30.I.1931, l. rej. 4242/28, w spr. Ludwika Echausta, OPA VII, 2087 — ZW 422 S.

[10]) NTA, 9.X.1935, l. rej. 5514/33 i 85/34, w spr. Henryka Wolberga, OPA VII, 2088. — Podobnie NTA, 5.V.1937, l. rej. 3551/35 w spr. Spółdz. „Rolnik“, OPA VII, 2090.

[11]) OPA VII, 2087 — ZW 422 S.

[12]) NTA, 11.XII.1935, l. rej. 7870/32, w spr. Herzfeld et Victorius, OPA VII, 2089.

uchwał organów spółdzielni, — ani też postanowienie, że członkowie zarządu winni działać w porozumieniu między sobą[13]).

Natomiast stosunek pomiędzy właścicielem domu a administratorem może mieścić cechę swoistej zależności osobistej (choć nie musi): decyduje ukształtowanie konkretnego przypadku. Co prawda i w tym wyroku określenie zależności osobistej zaciera się w porównaniu z innym rodzajem zależności. N. T. A. (jak się zdaje)[14]) uważa za pracownika w stosunku służbowym „osobę obowiązaną do usług w takim razie, gdy na mocy umowy podlega stałemu nadzorowi i kierownictwu pracodawcy, który co do każdej poszczególnej czynności ma prawo udzielać pracownikowi wskazówek i żądać zastosowania się do nich“[15]). Być może, że akcent leży na *stałości* nadzoru i kierownictwa oraz prawie dyspozycji co do *każdej poszczególnej* czynności w przeciwieństwie do ogólniejszej gotowości do pracy (OPA IV, 1199). W każdym razie jednak określenie takie, wprowadzone przez nowelę do art. 91 u. o. s., przypomina silnie „zależność faktyczną“ z wyroku w sprawie Bauerertza. Dlatego właśnie wyrok w sprawie Wolberga jest może mniej charakterystyczny dla poglądów N. T. A. na istotę stosunku służbowego.

Prez. *Hełczyński,* który trafnie uchwycił znaczenie orzecznictwa Trybunału co do istoty stosunku służbowego, wyczytać chce także w innych wyrokach jako charakterystyczną dla stosunku służbowego cechę „stałego nadzoru i kierownictwa“. Jak widzimy, inne wyroki tego kryterium nie podkreślają. Bez względu jednak na trudności określenia odróżnienie w ramach umowy o pracę ściślejszej kategorii stosunku służbowego, opartego na zależności „służbowej“, czyli „osobistej“, jest dla prawnika prawa pracy bardzo interesujące. Bez wątpienia bowiem wydzielenie takiej ciaśniejszej kategorii ma swe gospodarcze, socjalne i prawne uzasadnienie. Kryterium zależności — które wielu uważa za istotne dla umowy o pracę w ogóle — przybiera różne formy: inną musi być zależność charakteryzująca umowę o pracę, a inną zależność uważana za cechę istotną stosunku służbowego. „Upiór zależności“, którego zwalcza prof. *Wróblewski*[16]), powraca

---

[13]) OPA VII, 2090. — Trybunał ustala, iż jest to umowa służbowa w rozumieniu § 611 niem. u. c. (tj. umowa o pracę), ale nie stosunek służbowy w wyżej nakreślonym znaczeniu. W sprawie „Krotoszyńskiej Mleczarni“ kierownik nie był członkiem zarządu! (OPA III, 735).

[14]) Być może, iż jest to tylko cytat z motywów władzy pozwanej.

[15]) OPA VII, 2088 w spr. Wolberga.

[16]) *Prof. St. Wróblewski,* glosa OPA II, 408.

więc w każdym razie w kategorii stosunku służbowego; w tym zakresie zaś przyjmują go nawet ci, którzy zwalczają określenie umowy o pracę na podstawie kryterium zależności *(Hełczyński)*[17].

Zdaje nam się, że wydzielenie kategorii stosunku służbowego ma swoją wartość dla prawa pracy i że w tym obrębie sprawdzian zależności nie da się usunąć. Przeciwnie, w formie zróżniczkowanej powraca on na nowo w orzecznictwie Trybunału. Zresztą nawet argumenty wytaczane przeciw sprawdzianowi zależności w umowie o pracę[18]) nie świadczą nic przeciw tej cesze w stosunku *służbowym*, pojętym jako species szerszego gatunku. Zróżniczkowanie tej cechy dowodzi tylko ewolucji poglądów na istotę umowy służbowej i jej różnych form. Jako *jedna z tych form* powinien zostać także w prawie pracy stosunek służbowy i w tym leży wartość orzecznictwa Trybunału.

2. Rodzina.

Z praktyki prawa pracy wiadomo, że roszczenia członków rodziny, wychowanków itp. bardzo często są nader wątpliwe. Bardzo trudno ustalić, w jakim charakterze praca była świadczona: czy jako praca na podstawie dorozumianej choćby umowy o pracę, czy jako pomoc uzasadniona stosunkami rodzinnymi. Trudności te płyną zazwyczaj z trudności ustalenia stanu faktycznego (brak wyraźnych umów, pism). Czy jednak trudności te powinny istnieć także w przypadkach, gdy strony jawnie i jasno określiły swój stosunek, np. gdy żona zawarła z mężem umowę o pracę w jego przedsiębiorstwie?

Trybunał Skarbowy Rzeszy (RFH) zajął w tym względzie stanowisko bardzo ciekawe. Mimo istnienia wyraźnej umowy między żoną a mężem co do pracy żony w fabryce męża i mimo istnienia w księgach przedsiębiorstwa konta poborów żony (200 Marek miesięcznie) Trybunał oddalił roszczenie Skarbu o zapłatę podatku od uposażeń. RFH uznał bowiem, że umowa o pracę między małżonkami sprzeczna jest z istotą małżeństwa. Wyrok podkreśla wyraźnie, że nie chodzi tu o nieważność, np. z powodu pozorności; nawet gdyby małżonkowie rzeczywiście ułożyli i wykonywali swój stosunek na wzór

[17]) W glosie OPA VII, 2090.

[18]) „Wcale często spotyka się przypadki, w których istnienie stosunku pracy jest niewątpliwe, a w których nie ma ani śladu zależności w powyższym znaczeniu, bo np. dyrektor fabryki... zastrzegł sobie wyraźnie, że pracodawca nie będzie się zupełnie mieszał do prowadzenia fabryki", *Wróblewski*, OPA II, 408.

stosunku pracy, to jednak nie można uznać istnienia stosunku pracy: byłoby to bowiem sprzeczne z ukształtowaniem *typowym*, z istotą małżeństwa i z powszechnym na nie poglądem[19]).

Tę tzw. teorię typów (Typentheorie), która stanowi jakąś nieuzasadnioną szablonizację rzeczywistości[20]), Trybunał uzasadniał różnymi argumentami. W powołanym wyroku podkreśla, że „chodzi nie tyle albo nie tylko o podatkowy stosunek tych właśnie małżonków, o których spór się toczy". „W tym samym położeniu jak oni znajdują się niezliczone inne pary małżeńskie albo też mogą znaleźć się w takim lub podobnym położeniu. Także przy znajdowaniu prawa (Rechtsfindung) trzeba zwracać uwagę na tego rodzaju zasadnicze skutki dla ogółu. Każą one — o ile możności i w istocie — czynić decyzję niezależną od tego, co uczestnicy w tym lub innym przypadku specjalnie umówili. Na pierwsze miejsce wysuwa się raczej pytanie: co należy, według zapatrywania ogółu, uznać za *ukształtowanie typowe*, które jest i powinno być miarodajne dla podatkowej oceny, wedle sensu i celu odnośnych przepisów ustawowych, nawet przy odmiennym uregulowaniu przez uczestników".

Nie wchodzimy tu w bliższe rozważanie tej teorii, która spotkała się zarówno z ostrą krytyką, jak i, ostatnio, także z entuzjazmem. Chodzi o samą problematykę stosunku pracy między małżonkami. Wedle zapatrywania ogółu na istotę małżeństwa stosunek taki ma być — zdaniem RFH — tylko pustą formą. Miałoby to niewątpliwe znaczenie także w prawie prywatnym, w razie ewentualnych sporów między małżonkami, w stosunku do wierzycieli itp. Otóż nasz Trybunał stanął na stanowisku całkiem odmiennym niż RFH i uznał potrącalność wydatku płatnika na pensję żony oraz na zapłacony od jej poborów podatek od uposażeń[21]). Od zasady potrącalności płac i wynagrodzeń pracowników przedsiębiorstwa (§ 31 ust. 3 p. g) rozp. wyk. do Doch.) nie ma żadnego wyjątku co do pracowników będących członkami rodziny płatnika[22]). N. T. A. uważa więc, że między małżonkami *może* istnieć ważna umowa o pracę i nie dopatruje się w tym

---

[19]) RFH, 27, 22, wyrok z 7.V.1930. — Por. *Maunz*, Die steuerrechtliche Typenlehre, w Zeitschrift der Akademie f. d. Recht, 4/1937/680.

[20]) Por. o tym *Blumenstein*, l. c., 256a i *Aeby*, l. c., 318a: *Hensel*, Steuerrecht, 3 wyd., Berlin, 1933, 54.

[21]) W powołanym wyroku RFH uznał właśnie nienależność podatku od uposażeń.

[22]) NTA, 25.XI.1936, l. rej. 2982/34, w spr. Mariana Gmurowskiego, OPA VI, 1725. Dochodu z uposażeń nie dolicza się do dochodu męża.

żadnej sprzeczności z poglądami ogółu, z ukształtowaniem typowym i z istotą małżeństwa. Można wprawdzie przeciw tej judykaturze podnieść, że między członkami nie może powstać stosunek zależności „służbowej“ czy „faktycznej“: ale zarzut taki można by z równą racją skierować przeciw możliwości jakichkolwiek umów pomiędzy małżonkami, pomiędzy przyjaciółmi itp. To zaś oczywiście nie dałoby się utrzymać.

W innym wyroku natomiast, dotyczącym również członków rodziny jako pracowników płatnika, bieg myśli N. T. A. zbliża się silnie do teorii typów[23]). Co prawda Trybunał bada tu, czy *treść* stosunku odpowiada typowemu ukształtowaniu umów o pracę w ogóle, nie zaś czy umowa o pracę jest czymś *między członkami rodziny* atypowym. Chodziło mianowicie o sprawę potrącalności 50% zysku z przedsiębiorstwa, o których płatnik twierdził, że przypadają na podstawie ustnej umowy jego dwu synom jako wynagrodzenie za współpracę w przedsiębiorstwie stanowiącym własność ojca. Zarazem jednak oświadczył płatnik, że synowie przyznanych im sum nie podejmują, lecz pozostają one w przedsiębiorstwie na specjalnym koncie. N. T. A. nie uznał istnienia ani stosunku służbowego, ani najmu pracy z następującym uzasadnieniem:

„W myśl ogólnych zasad, stosowanych zgodnie z istotą odnośnej umowy na rynku pracy, uposażenie służbowe, względnie wynagrodzenie za najemną pracę jest umawiane i wypłacane periodycznie z tym, że obok wynagrodzenia periodycznego są też umawiane dodatkowe wynagrodzenia oznaczone bądź kwotowo, bądź procentowo w zależności od wyników pracy. Natomiast nie mieszczą się w tych ramach i, jak notorycznie znane jest, pomiędzy pracownikami a pracodawcami nie istnieją takie umowy służbowe, względnie umowy najmu pracy, które by wysokość uposażenia służbowego, względnie wynagrodzenia za najemną pracę normowały wyłącznie w procentowym stosunku do rocznych zysków przedsiębiorstwa, a zatem uzależniały otrzymanie wynagrodzenia od osiągnięcia takich zysków przez pracodawcę, bez żadnych wypłat, czy to periodycznych, czy też chociażby zaliczkowych, dokonywanych w ciągu roku operacyjnego“[24]).

N. T. A. nie uznaje więc istnienia stosunku wynikającego z umo-

---

[23]) Glosa *Szatensztejna*, OPA IV, 1138.

[24]) NTA, 28.II.1935, l. rej. 5108/32, w spr. Cz. Nagórskiego, OPA IV, 1138.

wy o pracę nie dlatego, iż chodziło o stosunek ojca i syna, ale ze względu na brak kryterium periodycznych lub choćby zaliczkowych wypłat w ciągu roku. Trzeba przyznać, że sam ten sprawdzian, jako cecha istotna umowy o pracę, niezbyt przemawia do przekonania. Istotniejsze w danej sprawie jest może zawarte również w wyroku wskazanie na uzależnienie całości zarobku od zysku przedsiębiorstwa, a zatem stworzenie całkowitej wspólności ryzyka (co prawda bez udziału w stratach). Przypuszczać należy, że kryterium wypłat w ciągu roku (samo dla siebie) nie przyjmie się. Pamiętać jednak trzeba, że N. T. A. mówi tu o ukształtowaniu zwyczajnym, „stosowanym na rynku pracy“: o tyle sprawdzian uposażenia może mieć dużą wartość *pomocniczą* przy ustalaniu, czy ma się do czynienia z umową o pracę.

Wskażemy na koniec na wyrok N. T. A. w sprawie pensji (wdowiej i sierocej) wypłacanych przez tego samego pracodawcę wdowie i sierocie po pracowniku. N. T. A. słusznie uznał, że są to uposażenia odrębne, nie podlegające zliczeniu przy opodatkowaniu podatkiem od uposażeń; zliczane mogłyby być tylko wtedy, gdyby ustalone było „że zliczone dochody stanowią z istoty swej jedno uposażenie“[25]). Istnieje więc prawna niezależność wynagrodzeń.

Jak widzimy, wedle orzecznictwa N. T. A. moment rodzinny nie ma prawnego znaczenia dla istoty umowy o pracę.

3. Stanowisko organu.

Już przy omawianiu pojęcia stosunku służbowego natknęliśmy się na zasadniczą kwestię stanowiska osób reprezentujących osoby prawne jako jej ustawowe organa. Zagadnienie to ma dla orzecznictwa podatkowego bardzo duże znaczenie. Art. 21 ust. 3 Doch. postanawia bowiem dla zapobieżenia rozdziałowi zysków w formach innych niż wypłata dywidendy, że „sumy pensyj i wszelkiego rodzaju wynagrodzeń osób biorących czynny udział w zarządzie przedsiębiorstwa i zarazem wchodzących w skład zarządu, rad nadzorczych, komitetów dyskontowych i komisyj rewizyjnych w charakterze członków lub ich zastępców“, o ile sumy te przewyższają pewien procent kapitału zakładowego, dolicza się do zysków bilansowych. Na tle tego przepisu rozwinęło się bogate orzecznictwo[26]).

Wobec tak szerokiego ujęcia nie miał N. T. A. na ogół powodu

---

[25]) NTA, 5.II.1937, l. rej. 4494/33, w spr. Pauliny Sandauer, OPA VI, 1981.

[26]) W szczególności co do pojęcia czynnego udziału: ZW 420 S; OPA I, 3 i II, 326; OPA III, 526 i IV, 1226.

badać, czy stosunek między członkami organów a osobą prawną ma (albo może mieć) charakter umowy o pracę[27]). Mimo to także w dziedzinie podatkowej wynurzyło się zagadnienie, czy pomiędzy członkiem organu a osobą prawną może istnieć stosunek pracy *niezależnie* od stosunku wynikającego z charakteru organu.

N. T. A. daje odpowiedź twierdzącą[28]): członek zarządu, rady nadzorczej, komisji rewizyjnej może obok wynagrodzenia otrzymywanego z racji piastowanego mandatu otrzymywać ponadto wynagrodzenie z tytułu najmu pracy za pełnienie *innych* czynności. Co więcej, wedle wyroku tego wynagrodzenie takie, z tytułu umowy o pracę, jest potrącalnym kosztem — jak każda inna pensja pracownika — i nie podlega ograniczeniom z art. 21 ust. 3 Doch., gdyż należy do „wynagrodzeń otrzymywanych zupełnie niezależnie od udziału w zarządzie, na podstawie zupełnie odrębnego tytułu prawnego, w szczególności na podstawie umowy o najem pracy". Słusznie uderzono na alarm, że judykatura ta stwarza możliwość ogromnie łatwego obejścia art. 21 ust. 3 Doch. „Już dzisiaj — stwierdzał *Urban*[28a]) — coraz więcej spotyka się zjawisko, że członek zarządu, rady nadzorczej, ba nawet i prokurent, obok niskiego wynagrodzenia z tytułu piastowanego mandatu otrzymuje wynagrodzenie z tytułu najmu usług", potrącalne dla przedsiębiorstwa, nie podlegające ograniczeniom art. 21 ust. 3 Doch.

Dla prawa pracy i jego swoistej problematyki ważne jest, że N. T. A. nie wykluczył wcale możliwości istnienia umowy o pracę obok stosunku wynikającego z piastowania mandatu. Takie same stanowisko zajął Trybunał także w sprawie Spółdzielni „Rolnik" (już nam znanej), gdy uznał, że powierzenie członkowi zarządu spółdzielni kierownictwa tej spółdzielni nie stwarza wprawdzie stosunku służbowego dla braku zależności osobistej, cechującej ten stosunek, że jednak „niewątpliwie umowa, o którą chodzi, jest umową służbową (Dienstvertrag), o jakiej mowa w § 611 i nast. niem. k. c.", a więc jest umową o pracę[29]).

W późniejszym orzecznictwie N. T. A. stara się ograniczyć zasięg

[27]) Wiemy, że nie może istnieć stosunek służbowy: wyrok w spr. Spółdzielni „Rolnik", OPA VII, 2090. Udział w organach nie nadaje jednak charakteru „udziałowca" spółki: NTA, 4.V.1933, l. rej. 6788/30, w spr. firmy „Kilof", OPA II, 428.

[28]) NTA, 25.IV.1931, l. rej. 322/29, ZW 455 S.

[28a]) Glosa OPA II, 326.

[29]) OPA VII, 2090.

zasady ustalonej w wyroku ZW 455 S. W sprawie Towarzystwa Przemysłu Tekturowego[30]) uznał Trybunał, że zasada ta ma zastosowanie tylko w razie udowodnionego istnienia wyraźnej, odrębnej umowy o pracę, i ustalił tezę, że „spełnianie przez członków zarządu spółki akcyjnej z mocy statutowych lub w ogóle wewnętrzno-organizacyjnych przepisów czynności, wychodzących poza ich ustawowy zakres działania, np. czynności kierownictwa poszczególnych działów przedsiębiorstwa, nie odbiera pobieranym przez tych członków wynagrodzeniom kwalifikacji z art. 21 ust. 3 ustawy o pod. doch.". W uzasadnieniu wskazano, że nie można przepisu art. 21 ust. 3 Doch. ograniczać do przypadku, gdy członkowie zarządu mają minimalny ustawowy zakres działania. Do przyjęcia innego stosunku, obok wypływającego z charakteru organu, trzeba jeszcze odrębnej, wyraźnej umowy o pracę[31]).

N. T. A. nie rozważał więc, gdyż było to z punktu widzenia podatkowego obojętne, czy stosunek organu do osoby prawnej w zakresie czynności zarządu opiera się na umowie o pracę[32]), lecz tylko rozstrzygał o tym, czy umowa o pracę może zawiązać się odnośnie czynności wykraczających poza ten zakres, i na to dał odpowiedź twierdzącą. Może to niewątpliwie mieć znaczenie także dla dyskusji co do stanowiska organów osoby prawnej w prawie pracy.

4. Odgraniczenie.

Dotychczasowe uwagi wyjaśniły stanowisko N. T. A. w przedmiocie istotnych cech umowy o pracę i stosunku służbowego. Trybunał stara się w swym orzecznictwie odgrodzić umowę o pracę od określonych innych umów, jak np. umowy o dzieło, o zlecenie, ajencyjnej i komisowej. Nie miesza też Trybunał umowy o pracę z umową o naukę i z układem zbiorowym.

Umowę o dzieło N. T. A. odróżnia starannie od umowy o pracę. Ma to znaczenie podatkowe, ponieważ dochód z umowy o dzieło jest dochodem z zajęcia, a nie z uposażenia (dział I., a nie II. Doch.).

---

30) NTA, 14.X.1935, l. rej. 3953/34, OPA IV, 1282.

31) Także co do prokurentów, którzy jako osoby „upełnomocnione do samodzielnego prowadzenia całego przedsiębiorstwa" podpadają pod postanowienia art. 21 ust. 3 Doch., orzekł N. T. A., 30.X.1935, l. rej. 8895/32, w spr. Cukrowni Unisław, OPA IV, 1283, że nie można rozdzielać wynagrodzenia prokurenta na sumy świadczone za samodzielne prowadzenie i na sumy świadczone ze stosunku pracy.

32) Por. glosę prof. *Wróblewskiego*, OPA II, 408; SN, PPA 35/1937.

Zagadnienie to wynurzyło się już w sprawie Bauerertza (OPA IV, 1199). Trybunał wskazał wówczas, że ustawie o podatku dochodowym i przepisom wykonawczym „niewątpliwie chodziło o wyłączenie z tych pojęć (stosunek służbowy i stosunek najmu pracy) takich stosunków przewidzianych w kodeksie Napoleona (ks. III, tyt. VIII, dz. III), które rozszerzały pojęcie najmu pracy także na stosunki prawne, ujęte w innych[33]) ustawodawstwach jako umowy o dzieło, zlecenie itp.“.

Problemem tym zajął się N. T. A. bliżej, orzekając o kwalifikacji wynagrodzenia otrzymanego przez profesora U. S. B. za cykl wykładów wygłoszonych w ciągu jednego półrocza akademickiego w Instytucie Naukowo-Badawczym Europy Wschodniej w Wilnie[34]). Wyrok powołuje się na zasady ustalone w sprawie Bauerertza i dochodzi do przekonania, że stwierdzone przez władzę znamiona faktyczne nie dają jeszcze podstawy do uznania stosunku za umowę o pracę (w świetle wyroku Bauerertza): nie przesądza więc sprawy — umowa o pracę czy umowa o dzieło — „porozumienie co do ilości wykładów i wynagrodzenia, obowiązku potwierdzenia słuchaczom obecności, podejmowania wynagrodzenia wedle listy płac“: „wszystkie te bowiem znamiona mogą być bez ujmy dla prawnego charakteru umowy zawarte tak w umowie o pracę, jak i w umowie o dzieło“.

W wyroku wreszcie co do likwidatora „Małopolskiego Zakładu Odzieży“ podkreślił N. T. A., iż możliwość zmiany likwidatora na mocy uchwały komitetu likwidacyjnego „wskazuje ...wyraźnie na to, że umowa ze skarżącym nie była umową o dzieło“. Innymi słowy: zastrzeżenie w umowie możliwości rozwiązania stosunku na skutek decyzji zamawiającego uważa Trybunał za niezgodne z istotą umowy o dzieło.

Trybunał nie określa z reguły pozytywnie istoty umowy o dzieło, a wyklucza ją tylko przy istnieniu pewnych znamion; pozytywnie określa natomiast pojęcie umowy o pracę i stosunku służbowego odgraniczając w ten sposób te umowy od umowy o dzieło, zlecenie itp.

W znanym nam już wyroku w sprawie firmy Herzfeld & Victorius (OPA VII, 2089) w sprawie charakteru kierownika biura sprzedaży tej firmy analizuje N. T. A. znamiona umowy stron i dochodzi

---

[33]) tj. dzielnicowych.

[34]) NTA, 19.VI.1935, l. rej. 5569/32, w spr. dra St. Glasera, OPA IV, 1201.

do przekonania, że kierownik biura nie tylko nie pozostawał w stosunku służbowym, lecz nawet nie był pracownikiem. Przytoczywszy istotne postanowienia umowy wywodzi Trybunał: „Te wszystkie najistotniejsze postanowienia umowy stwierdzają, że w świetle postanowień niemieckiego kodeksu handlowego[35]) Koniński (kierownik) w stosunku do skarżącej firmy nie był ani pomocnikiem handlowym (Handlungsgehilfe), ani też pełnomocnikiem handlowym (Handlungsbevollmächtigte), lecz ajentem (przedstawicielem) handlowym“. Istotę stosunku ajenta N. T. A. określa pozytywnie jako „samoistne zarobkowe pośredniczenie w zawieraniu transakcji handlowych w charakterze kupca, a nie w charakterze pracownika danej firmy“.

Cechą istotną stanowiska agenta jest więc, wedle N. T. A., jego samoistność. Oczywiście samoistność to inna niż samodzielność prokurenta lub pełnomocnika handlowego, kierującego całym przedsiębiorstwem[36]), którzy pozostają pracownikami, choć należą do osób „upełnomocnionych do samodzielnego prowadzenia całego przedsiębiorstwa“. Samoistność agenta, to „samoistność w charakterze kupca“. Ta samoistność wyłącza nie tylko stosunek służbowy, ale także umowę o pracę. Stwierdzić trzeba, że zapatrywanie to zgodne jest w zasadzie z wynikami, do jakich dochodzi obfite orzecznictwo cywilne. Trudności leżą tu zazwyczaj na terenie nie prawa, lecz faktu. W tym związku zaznaczyć należy, iż wedle N. T. A. wykupywanie przez przedsiębiorcę świadectwa przemysłowego dla kiosków i ubezpieczenie sprzedawcy takiego kiosku w Kasie Chorych stwarza domniemanie faktyczne, iż sprzedawca nie jest samodzielnym komisantem[37]). Domniemanie to będzie miało znaczenie także w dziedzinie prawa prywatnego.

Pomocnik podróżujący (komiwojażer) ma w prawie podatkowym stanowisko dość szczególne. Wedle ustawy o podatku przemysłowym[38]) komiwojażer opłacać ma podatek jedynie w formie świadectw przemysłowych. Rozporządzenie wykonawcze postanawia, że „za pomocników podróżujących (komiwojażerów) uważa się osoby zastępujące przedsiębiorstwa handlowe lub przemysłowe i zbierające

---

[35]) Chodziło o umowy z r. 1927 i 1928.

[36]) Por. dział o stosunku służbowym.

[37]) NTA, 2.XII.1936, l. rej. 5548/33, w spr. S. A. „Ruch“, OPA VI, 1940.

[38]) Obecnie ustawa z 25.IV.1938 o opł. rejestr., Dz. U. R. P. Nr. 34, poz. 293.

dla tych przedsiębiorstw zamówienia na podstawie próbek, cenników itp."; mogą oni zastępować kilka firm[39]). Dla prawa podatkowego obojętny jest w zasadzie stosunek, na podstawie którego komiwojażer działa na rzecz firmy: może to być stosunek pracy, ale może też komiwojażer mieć stanowisko samoistnego kupca. „Komiwojażerstwo jest zajęciem przemysłowym, polegającym na zarobkowym zbieraniu zamówień i załatwianiu spraw dla cudzych firm handlowych lub przemysłowych w ich imieniu i na ich rachunek. Stosunek prawny komiwojażera do firmy, dla której pracuje, jest z punktu widzenia ustawy o podatku przemysłowym obojętny, decydująca jest okoliczność, że komiwojażer tworzy ze swej działalności zarobkowej przedsiębiorstwo i że z tej swojej działalności osiąga bezpośrednio zarobek"[40]). Natomiast rozporządzenie wykonawcze zwolniło od obowiązku wykupienia świadectw pracowników przedsiębiorstwa krajowego, czerpiących swój zarobek głównie ze stałego wynagrodzenia służbowego. W ten sposób w prawie podatkowym tworzy się typ komiwojażera-pracownika, który jednak uważany tam jest za przedsiębiorcę *samodzielnego:* jest to wypadek pracownika czerpiącego swój zarobek głównie z prowizji, a nie stałego wynagrodzenia służbowego.

Wskazaliśmy już we „Wstępie", że prawo podatkowe operując pojęciami swoistymi często rozrywa kategorie stanowiące z punktu widzenia prawa prywatnego jedność i łączy w jedno kategorie z tego punktu widzenia różne. Obserwujemy to w przypadku komiwojażerów. Komiwojażer-pracownik (commis!) i komiwojażer-agent — to w prawie prywatnym kategorie różne, nad których oddzieleniem mozoli się orzecznictwo; natomiast w prawie podatkowym komiwojażer i komiwojażer-pracownik, który czerpie swój zarobek głównie z niestałego wynagrodzenia służbowego — to kategoria jedna, przeciwstawiana komiwojażerom-pracownikom, których głównym źródłem zarobku jest stałe uposażenie służbowe. O tym trzeba pamiętać i o tyle orzecznictwo podatkowe[41]) powinno nam właśnie pomóc do uświadomienia sobie *odrębności* prawa prywatnego na tym punkcie. Otrzymywanie samej prowizji albo przeważnie tylko prowizji jest dla prawa podatkowego cechą wystarczającą do uznania komiwojażera za samodzielnego przedsiębiorcę; w prawie pracy natomiast indicium

---

[39]) § 94 rozp. wyk. do ustawy o podatku przemysłowym.

[40]) SN, Izba II, s. 4, 25.XI.1932, II 4 K. 844/32, OPA I, 97.

[41]) Por. też NTA, 24.IV.1934, l. rej. 7455/32, w spr. Adama Łagody, OPA IV, 1203.

to zupełnie nie wystarcza dla rozstrzygnięcia, czy komiwojażer jest pracownikiem, czy też agentem. Zaznaczymy tylko, że wedle orzecznictwa N. T. A. nie wyklucza charakteru komiwojażera (i nie nadaje cechy pośrednika handlowego z art. 5 ust. o pod. przem.) okoliczność, iż pomocnik odbiera towar nadsyłany pod jego adresem przez firmę i rozdziela między klientów[42]).

Umowa o naukę, którą nowsze kodyfikacje i nauka prawa pracy ściśle odróżniają od umowy o pracę, traktowana jest także przez N. T. A. jako stosunek od umowy o pracę istotnie różny. Stanowisko ucznia w zakładzie rzemieślniczym (gdyż o to spór się toczył), określone w prawie przemysłowym, oparte jest na umowie nauczania, a nie na umowie najmu pracy; zadania pryncypała są nie tylko nauczycielskie, lecz i wychowawcze, a świadczenia nie są jednostronne ze strony pryncypała, lecz wzajemne (art. 116 p. 3 prawa przemysłowego)[43]).

Trybunał podkreśla wreszcie starannie różnicę między indywidualną umową o pracę a zbiorowym układem. Władza skarbowa uznała za umowę o świadczenie usług zawarty między Zarządem Powiatowej Kasy Chorych a Związkiem Lekarzy układ mający oczywisty charakter układu zbiorowego. Za podstawę wymiaru przyjęto sumę świadczeń Kasy Chorych na rzecz lekarzy, wypłacanych (wedle układu) lekarzom za pośrednictwem Związku. Słusznie stwierdza N. T. A. w uzasadnieniu: „umowie rzeczonej brak kryteriów umowy najmu usług, określonej w § 611 k. c. niem., ... gdyż umową tą ani Związek nie podjął się świadczenia usług lekarskich, ani też Kasa Chorych nie zobowiązała się do wynagradzania Związku ... umowa przedstawia się jako ramowa, ustala ona bowiem tylko warunki ogólne, obowiązujące w tych wypadkach, w których poszczególni lekarze, będący członkami Związku, zawrą indywidualne umowy z Kasą Chorych“[44]).

Niewątpliwie układ zbiorowy nie jest indywidualną umową o pracę lub o świadczenie usług; jest to dziś całkiem niesporne. Budzi natomiast wątpliwości określenie w wyroku układu zbiorowego jako umowy „ramowej“. Określenie takie nie oddaje bynajmniej istoty układu, a jest też nieścisłe pod innym względem. Mogą istnieć ra-

---

[42]) NTA, 10.III.1938, l. rej. 2971/36 w spr. St. Malskiego, OPA VII, 2264.

[43]) NTA, 13.IX.1935, l. rej. 710/33, w spr. Jana Szycha, OPA IV, 1230. Wskazanie na art. 116 p. 3 jest niejasne.

[44]) NTA, 30.XII.1932, l. rej. 6639/31 w spr. Związku Lekarzy Z. P., OPA I, 268.

mowe układy zbiorowe i mogą istnieć ramowe umowy indywidualne. Ramowy układ zbiorowy jest ramą nie w stosunku do umów indywidualnych, lecz w stosunku do ściślejszych układów zbiorowych: np. ramowy układ ogólnopolski jest ramą (Mantelvertrag) dla układów lokalnych. Tak samo mogą istnieć ramowe umowy indywidualne. Nie można więc pojęcia „umowy ramowej“ identyfikować z układem zbiorowym.

d. c. n.

Dr Paweł Piwczyński

O KARZE ZA NIEWYPŁATĘ WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ.

I.

Współczesne prawo karne stosuje coraz częściej w różnej postaci sankcje karne na odcinku spraw pracy najemnej, przy czym sankcje te traktowane są jako instrument ułatwiający realizację postulatów polityki społecznej. Oczywiście sankcja karna jest tylko jednym z wielu środków oddziaływania, jednak w zakresie prewencji ogólnej przeciwko pewnym zjawiskom niepożądanym o charakterze rozpowszechnionym może wydać nawet dodatnie wyniki, jeżeli odnośny przepis jest prawidłowo sformułowany, a jego wykorzystanie dokonywa się w sposób słuszny i odpowiedni.

Jedną z najciekawszych norm z tego zakresu jest postanowienie art. 59 prawa o wykroczeniach, nakładające karę do trzech miesięcy aresztu i trzech tysięcy złotych grzywny na tego, kto „złośliwie albo przez lekceważenie swych zobowiązań wstrzymuje w całości lub części należne pracownikowi wynagrodzenie lub wysokość jego bezprawnie obniża albo zmusza pracownika do przyjęcia zamiast należnej zapłaty w gotówce wynagrodzenia w naturze...“

Praktyka, jaka została rozbudowana przy stosowaniu tego przepisu, nasunęła liczne kwestie zasługujące na bliższą analizę.

II.

Źródło zastosowania tego przepisu związane jest z reguły z lokalnymi warunkami poszczególnych ośrodków. Tak więc np. w Małopolsce do czasu wejścia w życie prawa o sądach pracy z r. 1934 istniały specjalne przepisy zawarte w tzw. regulaminach dla sług,

uprawniające władze policyjne do orzekania w sporach na tle stosunków pracy służby domowej. Z chwilą zniesienia tego przepisu przez prawo o sądach pracy (art. 46 § 3) władze policyjne zaczęły masowo sporządzać protokóły na skutek otrzymywanych doniesień, po czym protokóły te przekazywane są do postępowania karno-administracyjnego inspektorom pracy, na których przeszło orzecznictwo karno-administracyjne m. in. w zakresie stosowania przepisu art. 59 prawa o wykroczeniach. W innych ośrodkach art. 59 prawa o wykroczeniach stał się instrumentem, przy pomocy którego związki zawodowe usiłują oddziaływać na pracodawców w kierunku stosowania układów zbiorowych i orzeczeń rozjemczych z mocą powszechnie obowiązującą; stwierdzając uchybienia w stosowaniu układu lub orzeczenia związki zawodowe dokonywują masowych doniesień do inspektorów pracy domagając się wymierzania kary na pracodawców, a nawet informowania związku o wyniku postępowania karno-administracyjnego. Praktyka wykazuje, że w wielu przypadkach, gdy pracodawca zostaje wezwany w tego typu sprawach na rozprawę karno-administracyjną, rozprawa ta przekształca się w postępowanie pojednawcze, skoro pracodawca oświadcza, iż odnośne normy prawa zbiorowego układów lub orzeczeń nie były mu znane i że gotów jest wyrównać sporną różnicę w określonym terminie.

Na tle sporów wynikłych w związku z art. 59 prawa o wykroczeniach Sąd Najwyższy wyjaśnił (Zb. Urz. 16/34), iż sam fakt niewypłaty należnego wynagrodzenia nie uprawnia do zastosowania sankcji karnej, jeżeli nie jest udowodniona złośliwość działania lub lekceważenie zobowiązań.

Analiza wątpliwości praktycznych wynikających na tle tego przepisu wymaga poprzedzenia uwag bardziej szczegółowych przez pewne spostrzeżenia natury ogólnej, które pozwolą scharakteryzować istotę sankcji z art. 59 prawa o wykroczeniach.

III.

Zespół norm prawa karnego chroniących to, co nazywane jest mieniem, czyli stosunkiem człowieka do rzeczy, w tradycyjnym prawie karnym zabezpiecza stosowanie pewnych zasadniczych norm cywilno-prawnych przy pomocy pewnych sankcji karnych. Z reguły w systemie tym ochrona dotyczy konkretnych rzeczy materialnych — res in concreto, do których odnosiły się pogwałcone prawa majątkowe i na które bezpośrednio zwracało się działanie przestępne.

W przepisach tych z reguły chodzi o zabezpieczenie wartości ekonomicznej rzeczy, przy czym jakaś osoba fizyczna lub prawna będąca podmiotem praw ma względem tej rzeczy pełnię praw własności, a wskutek tego rzecz sama jest dla sprawcy c u d z a. Nieuprawnione oddziaływanie przestępne piętnowane sankcją karną polega w tradycyjnym prawie karnym na zniszczeniu lub uszkodzeniu cudzej rzeczy, na wyjęciu jej z cudzego posiadania i przywłaszczeniu w rozmaitych okolicznościach (kradzież, rozbój, sprzeniewierzenie, wyłudzenie itp.), wreszcie na powodowaniu strat majątkowych (oszustwo, lichwa, bankructwo itp.).

Wszystkie wyliczone grupy przestępstw przeciwko mieniu należą do klasy występków (z wyjątkiem rozboju czasem traktowanego jako zbrodnia), a więc przestępstw zajmujących w zakresie sankcji karnej miejsce pośrednie pomiędzy zbrodniami a wykroczeniami. Oczywiście wielkość wyrządzanej przez przestępstwo szkody społecznej i znaczenie jej dla interesu publicznego oceniane są rozmaicie, a od stopnia szkodliwości przestępstwa uzależnione są związane z nim przez ustawę skutki przestępstwa.

Zasięg wystąpień przeciwko mieniu objętych sankcją ulegał na przestrzeni kilku ostatnich pokoleń pewnym przemianom; istniał więc okres, gdy stosowano za nieuiszczenie długu karę więzienia. Dziś więzienie za długi istnieje tylko dla podstępnego bankruta, gdy inne przypadki niedopełnienia zobowiązania cywilnego jako takiego nie są objęte sankcją karną. Wszystkie jednak przestępstwa przeciwko mieniu były i są objęte sankcją karną przede wszystkim z uwagi na naruszenie dobra prywatnego poszkodowanego.

Tymczasem życie współczesne stwarza coraz częściej konieczność normowania rozmaitych czynności ludzkich w celu uzgadniania ich między sobą w interesie społecznym. Technika współżycia doprowadza do wyróżniania obok przestępstw, które są świadomie lub nieostrożnie zawinionym przeciwstawieniem się istotnym nakazom życia zbiorowego — innej grupy pogwałceń nakazów porządku prawnego, mających na względzie cele drobniejsze. Ta druga grupa przestępstw objęta nazwą wykroczeń ma na względzie nie tyle naruszenie dobra prywatnego, ile interes publiczny. Oto jak formułuje zadania postępowania karno-administracyjnego okólnik Ministra Spraw Wewnętrznych nr 88 z dnia 25 kwietnia 1929 r. nr AP. 10152/1:

„Podstawowym celem kary administracyjnej bynajmniej nie jest represja indywidualna, czyli wymierzenie sprawiedliwej kary, inaczej kary ściśle dostosowanej do stopnia indywidualnego zawinienia

sprawcy, ani też nawet jego indywidualna poprawa, jak to można by powiedzieć na ogół o represji karno-sądowej. Celem tym jest przede wszystkim prewencja ogólna, tzn. spowodowanie zmniejszenia się ilości wykroczeń pewnego typu na danym obszarze. Ponieważ założeniem norm materialnych prawa karno-administracyjnego jest ochrona porządku publicznego oraz zapewnienie przeprowadzenia działalności administracyjnej, uznanej przez Państwo za potrzebną i pożyteczną dla dobra ogółu, nie zaś ochrona dóbr mających wartość bezpośrednią dla poszczególnych członków społeczeństwa, i ponieważ w związku z tym kara administracyjna nie zawiera w sobie cech nagany społecznej czy potępienia, przeto kwestia indywidualnej sprawiedliwości (ścisłego dostosowania kary do stopnia zawinienia) ma tu drugorzędne znaczenie. Nie znaczy to wszakże, że nie należy zupełnie uwzględniać czynnika indywidualnego zawinienia np. pod postacią wyższej kary jednostkom, od których ze względu na stopień kultury, zawód itd. należałoby oczekiwać bardziej rygorystycznego przestrzegania przepisów o porządku publicznym, lub niższej kary jednostkom, którym warunki życiowe stosowanie się do norm porządkowych utrudniają. Z drugiej strony istotne znaczenie ma spowodowanie, aby przekroczenia pewnego typu nie miały charakteru masowego...“

IV.

Aby uzyskać wreszcie pewną perspektywę historyczną zagadnienia, należy pamiętać, że oczywiście sytuacja pracowników, czyli jak to nazywano dawniej sług, nigdy nie dawała np. w Polsce takich przywilejów, aby za nieuiszczenie należności za pracę pan, czyli pracodawca, mógł być ścigany karnie, chociaż za zwykłe zaległości (nieuiszczone długi) spowodowane złą wolą dawne prawo polskie wyraźnie przewidywało karę więzienia.

Tak więc np. J. W. Bandtke-Stężyński (Prawo Prywatne Polskie, str. 412) stwierdza, iż „co do najmu pracy... prawa nasze nic o tym nie mają dokładnego, nic w całości“ (r. 1851). Kromer w swym Descriptio Polonorum (str. 100) wspomina, że młodzież szlachecka służyła dla swej edukacji po dworach szlacheckich za małą albo żadną nagrodą. Stosownie do postanowień Volumina Legum II 972. 1448 sługa nie mógł inaczej pana opuścić jak za listem odprawnym, a gdyby pan tego dać i za wyjściem czasu uwolnić go nie chciał, mógł sługa żądać listu wyświadczalnego, to jest świadectwa od ziemskie-

go albo grodzkiego sądu. Przed wojną na sześć a potem na dziesięć niedziel sługa miał się dopraszać pozwolenia o odprawę, inaczej czekała go kara gardła i infamii (Vol. Leg. I 300. 360 oraz II 1328. III. 417).

Jednak idea szczególnego przywileju dla należności pracowniczych jest bardzo dawna i należności sług już wówczas korzystały z pewnych przywilejów. Mianowicie na odcinku pierwszeństwa zaspokojenia należności już od r. 1588 w Polsce uznawano pewną kolejność zaspakajania wierzycieli. Prawo z tego roku ustalało zasadę „pierwszości“ daty długu (potior jure qui potior tempore), chociaż zważano nadto na naturę długów dzieląc je na „klassy“. Pierwsza „klassa“ obejmowała pretensje gruntowe z nieuchronnej reparacji pochodzące, a taksę dóbr podnoszące, zaś drugą „klassę“ stanowiły „zasługi dworskich i gruntowych koniecznie potrzebnych“. Dopiero trzecią „klassę“ stanowiły należności, zapisy rodowe, obligi wyderkafy, pia legata itd.*). Jak widzimy więc idea szczególnego uprzywilejowania należności za pracę posiada bardzo dawną tradycję.

Że wreszcie zła wola dłużnika zalegającego tylko z zapłatą należności cywilnej była traktowana jako występek karnie ścigany — świadczy taki np. przepis art. XXXV § 8 część 2-ga Zbioru Praw Sądowych kanclerza Andrzeja Zamojskiego z r. 1778.: „Ale ieżeli się okaże y dowiedzie, że dłużnik, na zbytek y nieumiarkowane życie, na wystawienie wspaniałych budowlów a próżne podróże, na gry kart, zaciągał y marnotrawił pieniądze a potym przez nierząd upadłszy w substancyi, zruynował wiele dobrze rządzonych wierzycielów, takiego osoba, prócz zabranych na rzecz dłużników dóbr, ma być podług wielkości utraconey summy kredytorów przez sąd wieżą wyższą ukaraną...“.

V.

Zacytowane powyżej założenia stosowania sankcji karnej za wykroczenia mają analogiczne zastosowanie również i do art. 59 prawa o wykroczeniach, oczywiście przy uwzględnieniu specjalnych warunków związanych z tekstem tego przepisu.

Tak więc np. stosownie do art. 4 prawa o wykroczeniach — odpowiedzialność za wykroczenie zachodzi w razie popełnienia go bądź z winy umyślnej, bądź nieumyślnej, jeżeli przepis szczególny inaczej nie stanowi. Przypomnieć tu trzeba, że przestępstwo nieumyślne za-

*) Podaje Ostrowski t. I. 253, Bandtke str. 394.

chodzi w dwóch przypadkach: a) gdy sprawca możliwość skutku przestępnego przewiduje, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że go uniknie oraz b) gdy skutku przestępnego lub przestępności działania sprawca nie przewiduje, choć może lub powinien przewidzieć.

Art. 59 wymaga udowodnienia złośliwości działania lub lekceważenia swych zobowiązań; obie te sytuacje raczej dadzą się sprowadzić do pojęcia przestępstw umyślnych, które zachodzą między innymi, gdy sprawca możliwość przestępności działania przewiduje i na to się godzi; jednak nie jest zupełnie jasne pojęcie „lekceważenia swych zobowiązań“ i można próbować dowodzić, iż lekceważenie to zachodzi nawet wówczas, gdy przestępności działania sprawca nie przewiduje, choć może lub powinien przewidzieć; tym samym „lekceważenie zobowiązań“ mogłoby być traktowane jako przestępstwo nieumyślne.

W każdym razie wobec brzmienia art. 59 władza orzekająca karę nie może ograniczyć się do ustalenia faktycznego, że nastąpiło niewypłacenie wynagrodzenia, lecz musi z okoliczności sprawy wysnuć fakt istnienia wymaganych przez ustawę pobudek natury subiektywnej.

Wszystkie podniesione okoliczności pozwalają stwierdzić zasadniczą odmienność sankcji zawartej w tym przepisie, chroniącej prawo pracownika do wynagrodzenia.— od innych sankcyj chroniących mienie; pamiętać bowiem należy, że wynagrodzenie do chwili jego wypłaty jest częścią majątku sprawcy, gdy w tradycyjnych normach prawa karnego mienie chronione jest zawsze dla sprawcy c u d z e. W ten sposób sankcja w art. 59 prawa o wykroczeniach stanowi podważenie jednej z tradycyjnych prawd prawoznawczych i ustalonego odwiecznie pojęcia nauki prawa, jakim była przez wiele pokoleń uświęcona zasada, że niewykonanie zobowiązania pociąga — tylko odpowiedzialność materialną za wyrządzoną szkodę. Proces ten został zapoczątkowany jeszcze przez prawo rzymskie; wszak już Digesty zbudowały całą teorię winy uzasadniającej odszkodowanie (culpa), rozpadającej się na winę ciężką (culpa lata), winę lekką (culpa levis) i winę najlżejszą (culpa levissima) wzmiankowaną w ustawie akwiliańskiej („in lege Aquilia et culpa levissima venit“ — Dig. ks. XLIV tyt. 9. 2.); przez cały okres obowiązywania systemu tradycyjnego indywidualnego prawa podmiotowego główną konsekwencją naruszenia obowiązku wynikającego z cywilnego zobowiązania był obowiązek pokrycia wyrządzonej szkody. Ze stanowiska więc istoty sankcji karnej za przestępstwo przeciwko wynagrodzeniu za pracę jako takiemu przepis art. 59 stanowi istotne novum.

Dopiero analiza istoty tego przestępstwa i jego roli jako instrumentu prewencji ogólnej pozwala nawiązać do konkretnych pytań, jakie nasuwają się inspektorowi pracy przy załatwianiu spraw tego rodzaju.

VI.

Pierwszym z tych pytań jest kwestia, czy władza, która otrzymała doniesienie, ma obowiązek z każdego doniesienia uczynić użytek, czy też względy polityki karno-administracyjnej mogą usprawiedliwiać władzę, jeżeli w pewnych okresach lub na pewnych odcinkach będzie stosowana represja karno-administracyjna bardziej stanowcza, gdy inne doniesienia będą pozostawiane bez nadawania dalszego biegu. Odpowiedź na to pytanie wymaga odróżnienia zagadnień związanych z zastosowaniem prawa materialnego od zagadnień związanych z prawem proceduralnym. Jasną jest rzeczą, że względy polityki karno-administracyjnej mogą powodować oddziaływanie na władze dokonywujące doniesień, aby pewnych typów doniesień sporządzały mniej. Nie przywiązując istotnej wagi do wykroczeń pewnego typu władze niewątpliwie mogą zmniejszać stosowanie kar danego rodzaju. Przytoczyć tu można, że cytowany okólnik o zasadach polityki karno-administracyjnej nr 88 z r. 1929 stwierdza, iż z różnego odsetka pewnego rodzaju wykroczeń karno-administracyjnych na pewnych obszarach nie można wysnuwać wniosku, że na obszarze pewnych powiatów określonego typu wykroczeń wcale nie było, „natomiast prawdopodobnym jest, że wykroczeniom tym władze nie poświęcają swojej uwagi“. Z dalszego brzmienia tego okólnika wynika, iż p. Minister Spraw Wewnętrznych stwierdza brak koordynacji w polityce karno-administracyjnej i niewłaściwość tego stanu rzeczy, jednak bynajmniej nie kwestionuje jego legalnego charakteru. Nawet przeciwnie — stwierdza w końcowej części powołany okólnik nr 88/29, że „dla skuteczności akcji oczywiście wskazanym jest, aby nie próbować prowadzenia jej z jednakową intensywnością równocześnie w dziedzinach różnych typów wykroczeń; przeciwnie, wysiłki należy w danym okresie czasu skoncentrować dokoła jednego zagadnienia kładąc mniejszy nacisk na inne. Po pewnym czasie, gdy wyniki akcji dały się już odczuć, należy podjąć podobną akcję w innej dziedzinie stosunków“. W ten sposob pod względem merytorycznym niewątpliwie władza, w danym razie inspektor pracy, jest uprawniony, aby w pewnych okresach wzmagać nasilenie karania pewnego typu wy-

kroczeń dla osiągnięcia konkretnych skutków prewencyjnych, w innych okresach osłabiać działanie w tym zakresie.

Zgoła innym zagadnieniem jest natomiast pytanie, czy jeżeli władza — inspektor pracy — już otrzymała doniesienie — czy jest uprawniona z doniesienia tego nie uczynić użytku. Na pytanie to w oparciu o przepisy rozp. Prez. Rzplitej z dnia 22 marca 1928 r. o postępowaniu karno-administracyjnym należy udzielić odpowiedzi negatywnej. Skoro doniesienie znalazło się już w trybach postępowania karno-administracyjnego — proces karno-administracyjny winien być doprowadzony do końca. Powyższe oczywiście nie wyklucza, że przeglądając doniesienia i stwierdzając, iż nie zawierają one dowodów potwierdzających fakt złośliwości lub lekceważenia zobowiązań, inspektor pracy dokona selekcji doniesień i pozostawi bez biegu te doniesienia, które nie będą zawierały dostatecznych dowodów w rozumieniu art. 59 prawa o wykroczeniach. Przepisy powołanego rozporządzenia Prez. Rzplitej z 22 marca 1928 r. nie zawierają normy fakultatywnej, że władza może wszcząć postępowanie; przeciwnie, art. 19 ust. 1 tego rozporządzenia wyraźnie stwierdza, iż „jeżeli doniesienie lub wynik dochodzenia uzasadnia dalsze ściganie... władza *wyznacza* rozprawę...".

Z przepisu tego niewątpliwie wynika, iż władza jest obowiązana prowadzić postępowanie.

VII.

Dalszą kwestią jest pytanie, w jaki sposób ma być udowodniona okoliczność złośliwości działania lub lekceważania zobowiązań. Można zajmować stanowisko, że wykluczone jest stosowanie sankcji z art. 59 w przypadku, gdy toczy się legalny spór o wysokość wynagrodzenia. Kto broni swego prawa przed sądem, ten raczej nie może być uważany za działającego w sposób złośliwy lub lekceważącego swe zobowiązania. Niewątpliwie udowodnienie subiektywnych wymogów zawartych w art. 59 zmusza do przeprowadzenia dowodu, iż pracodawcy jest dokładnie wiadomy zasięg jego obowiązków, a niewypłata nie jest spowodowana niemożnością faktyczną, lecz przyczynami ubocznymi. Jeżeli więc wskutek załamania się finansowego przedsiębiorstwa cały zakład pracy odczuwa brak gotowizny, niewypłata wynagrodzenia za pracę w terminie nie może być uważana za przestępstwo z art. 59 prawa o wykroczeniach.Oczywiście samo oświadczenie pracodawcy, że nie wiedział o obowiązku płacenia danej wy-

sokości stawki, nie jest jeszcze dostatecznym dowodem jego niewinności. Jak to wskazano, lekceważenie zobowiązań może w pewnych sytuacjach odpowiadać winie nieumyślnej, mianowicie gdy sprawca powinien był znać swoje obowiązki. Tak więc np. w dużym zakładzie pracy, którego kierownik z uwagi na stopień rozwoju umysłowego i posiadane doświadczenie nie może być uważany za nieznającego przepisów, nie są stosowane stawki umowy zbiorowej, prawidłowo opublikowanej i stosowanej we wszystkich zakładach pracy danej miejscowości. Oświadczenie pracodawcy w takiej sytuacji, że nie wiedział o obowiązku stosowania umowy, nie może być uznane za wiarygodne i zasługujące na uwzględnienie; jest to zresztą okoliczność ściśle faktyczna, wynikająca ze swobodnej oceny dowodów w postępowaniu karno-administracyjnym, podobnie jak i w postępowaniu karno-sądowym. Analogicznie, np. jeżeli w dużym mieście obowiązuje orzeczenie normujące warunki pracy dla dozorców domowych, gdy właściciel nieruchomości — człowiek stojący na odpowiednim poziomie kultury — który z tytułu swego zawodu musi znać przepisy, np. adwokat oświadczy w postępowaniu karno-administracyjnym, iż nie stosuje orzeczenia, albowiem nie wie o nim, nie podobna uznać braku winy sprawcy i raczej należy uznać istnienie okoliczności lekceważenia zobowiązań. Z przykładów tych wynika, iż przez nagromadzenie szeregu poszlak opartych na faktach niewątpliwie dowiedzionych władza orzekająca karę może wysnuć w drodze dedukcji istnienie winy w rozumieniu art. 59 prawa o wykroczeniach.

Oczywiście w przypadkach tego rodzaju, gdy inspektor pracy orzekający karę uzna winę za dowiedzioną, wówczas przy samym wymiarze kary mogą być brane pod uwagę okoliczności obciążające lub łagodzące. W tym zakresie ma pełne zastosowanie przepis art. 54 kodeksu karnego, który uprawnia do wymiaru kary według uznania, oczywiście w granicach ustawowych, przy zwróceniu uwagi „na pobudki oraz sposób działania sprawcy i jego stosunek do pokrzywdzonego, na stopień rozwoju umysłowego i charakter sprawcy, na jego dotychczasowe życie tudzież na jego zachowanie się po spełnieniu przestępstwa“. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w orzeczeniu LK 1416/32 z 27.I.1933 r. przepis ten zawiera jedynie przykładowe przytoczenie pewnych okoliczności w celu zwrócenia uwagi na psychikę i charakter sprawcy, przy czym przepis ten nakazuje kłaść główny nacisk przy wymiarze kary na osobiste właściwości sprawcy. Z drugiej strony na tle tegoż przepisu Sąd Najwyższy w orzeczeniu LK 930/33 wyjaśnił, iż wyraz „przede wszystkim“ wskazuje, że zawarte w art.

54 k. k. wyliczenie nie jest wyczerpujące i że sąd według swego uznania władny jest zwrócić uwagę także na inne okoliczności, np. rozmiary wyrządzonej szkody, a nawet liczyć się z prewencją ogólną, np. gdy pewne przestępstwo szerzy się w sposób niebezpieczny dla porządku i bezpieczeństwa publicznego.

W tych warunkach jeżeli pracodawca zgłaszając się na rozprawę oświadcza gotowość uiszczenia w formie należności — przez to samo bynajmniej nie uchyla się od kary, zaś oświadczenie jego może być traktowane tylko jako jedna z okoliczności łagodzących, będąca dowodem skruchy po popełnieniu przestępstwa. W pewnych jednak okolicznościach łatwość pogodzenia się przez pracodawcę z koniecznością zapłacenia należności, skoro tylko inspektor pracy wezwał go na rozprawę karno-administracyjną, może być nawet uznana za dowód świadczący o złośliwości działania w tej postaci, iż pracodawca dobrze wie, co od niego się należy, wykonanie zobowiązania sobie lekceważy, a dopiero na skutek wezwania karno-administracyjnego inspektora pracy zgadza się regulować należność sporną.

W świetle tych przesłanek należy więc wypowiedzieć pogląd, że samo ujawnienie gotowości pokrycia spornej różnicy bynajmniej nie jest jeszcze dowodem braku winy uzasadniającego zwolnienie od kary.

Przytoczyć w końcu można, że pewne wskazania, jak należy rozumieć pojęcia „złośliwości" i „lekceważenia zobowiązań" zawarte są w niektórych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Tak więc co do złośliwości Sąd Najwyższy w wyroku z 3 kwietnia 1934 r. 1 K. 1494/35 — O.S.P. — XV—769 wskazał, iż ustalenie złośliwości działania w zrozumieniu art. 59 prawa o wykroczeniach winno opierać się na stwierdzeniu, iż sprawca zdawał sobie sprawę z istnienia danego zobowiązania i świadomie go nie wykonał mimo posiadania możności. Z orzeczenia tego wynika, że złośliwość wymaga a) świadomości działania oraz b) możliwości spełnienia obowiązku. W innym orzeczeniu z dnia 14 grudnia 1936 r. 1 K. 759/36 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż złośliwość, o której mówi art. 59 prawa o wykroczeniach, zachodzi w przypadku, gdy sprawca wstrzymuje wynagrodzenie w celu dokuczenia pracownikowi i wyrządzenia mu przykrości, gdy tymczasem „złośliwość" w postaci chęci skrzywdzenia pracownika dla własnego zysku, stanowiąca każde niepłacenie przez pracodawcę należnego wynagrodzenia pracownikowi, bynajmniej nie stanowi jeszcze wykroczenia z art. 59 prawa o wykroczeniach. Z tego orzeczenia wynika, iż przesłanką do stwierdzenia wypadku złośliwości działania musi być

udowodnienie chęci wyrządzenia przykrości pracownikowi, chęci dokuczenia mu, co oczywiście przy ustaleniach faktycznych nastręczać może dużą trudność. Udowodnienie tej chęci wyrządzenia przykrości wydaje się możliwe przez stwierdzenie faktów zewnętrznych, a mianowicie dowodu zdawania sobie sprawy z istnienia obowiązku i niewykonania tego obowiązku pomimo posiadania możności, jak to ustalił Sąd Najwyższy w cytowanym już wyroku z 3.IV.1936 r.

Co do „lekceważenia zobowiązań" określenie tego pojęcia zawarte jest w dwóch wyrokach Sądu Najwyższego. W jednym z nich, ogłoszonym w Zb. Urz. za r. 1936 pod poz. 422 stwierdzono, iż lekceważeniem nie jest sam fakt niewypłacenia, samo niewystaranie się o pieniądze na wypłatę, lecz konieczne jest, by zobowiązanie wypłacenia należnego wynagrodzenia zostało przez sprawcę zlekceważone. Zupełnie podobnie pojęcie zlekceważenia zdefiniował Sąd Najwyższy w wyroku z 30 kwietnia 1936 r. 1 K. 147/36.

VIII.

Wspomnieć osobno należy o pojęciu „bezprawnego" obniżania wysokości wynagrodzenia („wysokość jego b e z p r a w n i e obniża..."). Niewątpliwie ocena bezprawności działania w danym przypadku dotyczy odesłania do norm prawa cywilnego. Jeżeli np. zmiana wysokości wynagrodzenia pracownika umysłowego może być dokonana tylko w drodze wypowiedzenia w terminie trzymiesięcznym, niewątpliwie oświadczenie pracownikowi, iż z dnia na dzień obniża mu się wynagrodzenie, stanowi obniżenie bezprawne nawet wówczas, gdy oświadczenie to ma charakter propozycji natychmiastowej zmiany umowy o pracę rzekomo w drodze obopólnego porozumienia pod sankcją rozwiązania umowy. Oczywiście nie podobna tu analizować wszystkich przypadków bezprawności działania; wydaje się więc wystarczające stwierdzenie, że bezprawność tę należy oceniać w świetle norm prawa cywilnego.

IX.

Na tle wykładni art. 59 prawa o wykroczeniach przypomnieć należy o wątpliwości wynikającej z tekstu tego przepisu, jaka nasuwa się w związku z pytaniem, czy złośliwość lub lekceważenie zobowiązań jest wymogiem dyspozycji dotyczącej pierwszego stanu faktycznego, gdy następuje wstrzymanie należnego wynagrodzenia, czy też

dotyczy również i drugiego stanu faktycznego — bezprawności obniżenia wynagrodzenia. Wydaje się słuszne zajmowanie stanowiska, że przy drugim stanie faktycznym istotnym jest jedynie udowodnienie bezprawności obniżki i nie potrzeba już udawadniać nadto złośliwości lub lekceważenia zobowiązań.

Zaznaczyć trzeba, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 31 października 1933 r. 1 K. 677/33 w uzasadnieniu użył następującego zdania: „w każdym więc wypadku zaliczenia tego przestępstwa sąd wyrokujący winien ustalić na czym polegała „złośliwość“ względnie „lekceważenie“ obowiązków, fakt bowiem niewypłaty wynagrodzenia względnie obniżenia jego wysokości nie stanowi jeszcze przestępstwa przewidzianego w art. 59 prawa o wykroczeniach, o ile nie zostało to spowodowane złośliwością lub lekceważeniem swych obowiązków“... Z tego sformułowania można by próbować wyprowadzić wniosek, iż Sąd Najwyższy przesłankę złośliwości lub lekceważenia zobowiązań łączy zarówno z niewypłatą, jak i z obniżaniem wynagrodzenia; jednak sformułowanie to zapoznaje, iż przy obniżaniu wynagrodzenia ustawa stwarza osobną przesłankę, a mianowicie wymóg bezprawności i dlatego wydaje się możliwe nietraktowanie zacytowanego poglądu Sądu Najwyższego jako tezy definitywnie ustalonej.

Nierozróżnianie jakiego stanu faktycznego ma dotyczyć przesłanka złośliwości lub lekceważenia zobowiązań spośród trzech stanów faktycznych unormowanych przez art. 59 prawa o wykroczeniach wynika również z orzeczenia Sądu Najwyższego z 24 czerwca 1937 r. Nr 1 K. 554/37 — Głos Sądownictwa str. 1015/31. W wyroku tym bowiem wyrażony jest pogląd, że do istoty przestępstwa z art. 59 prawa o wykroczeniach nie wystarcza samo tylko niewystaranie się o pieniądze na wypłatę, lecz konieczne jest także, by zobowiązanie wypłacenia należytego zarobku zostało przez sprawcę potraktowane bądź złośliwie, bądź lekceważąco, wobec czego nieodzowne jest w razie skazania z art. 59 prawa o wykroczeniach skonkretyzowanie w okolicznościach sprawy ustawowej przesłanki złośliwości lub lekceważenia zobowiązań.

X.

Na tle sporów o zastosowanie art. 59 prawa o wykroczeniach wynikło m. in. proceduralne zagadnienie, czy inspektor pracy, który bierze udział w rozprawie w sądzie okręgowym wydziale karno-admi-

nistracyjnym w przypadku przeniesienia sprawy na drogę karno-sądową, ma obowiązek składania osobnego pełnomocnictwa. Zagadnienie to rozstrzygnął Sąd Najwyższy w orzeczeniu opublikowanym w Zb. Urz. w 1937 r. nr 136 stwierdzając, że przedstawiciel władzy, uprawnionej do popierania oskarżenia przed sądem, nie ma obowiązku składania pełnomocnictwa, a prawo jego do występowania przed sądem w tym charakterze opiera się na przepisach ogólnych, określających właściwość odnośnych władz do wnoszenia i popierania oskarżenia oraz na przepisach wewnętrznych, dotyczących organizacji tych władz. W szczególności jeżeli chodzi o podinspektorów pracy, uprawnienia ich do wykonywania wszelkich czynności z zakresu działania inspekcji pracy opierają się na przepisie art. 15 rozporządzenia z 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy.

XI.

W zakresie prawa ścigania z art. 59 prawa o wykroczeniach wynikać może pytanie, od jakiej chwili biegnie przedawnienie ścigania tego przestępstwa. Odpowiedź na to pytanie dał Sąd Najwyższy w orzeczeniu ogłoszonym w Zb. Urz. K. 136/37 stwierdzając, iż przestępstwo z art. 59 prawa o wykroczeniach jest przestępstwem trwałym, kończącym się dopiero z chwilą przerwania wytworzonego przez sprawcę stanu, np. z chwilą wypłaty wstrzymanego wynagrodzenia i od tej dopiero chwili rozpoczyna się bieg przedawnienia. Sam termin płatności wstrzymanego wynagrodzenia dla określenia przedawnienia ścigania znaczenia nie posiada.

XII.

Z kolei przy stosowaniu art. 59 prawa o wykroczeniach wynika czasem praktyczne pytanie, na jakiej osobie fizycznej ciąży odpowiedzialność karna z powołanego przepisu. Zasady odpowiedzialności poszczególnych osób fizycznych za wykonanie obowiązków ciążących na osobach prawnych w zakresie ustawodawstwa społecznego zostały szczegółowo omówione w Nr 1 Przeglądu Prawa Pracy w artykule pt.: „O pracodawcy w prawie pracy“ p. J. Wengierowa. Na tym miejscu przytoczymy jedynie szczególne orzeczenie Sądu Najwyższego ogłoszone w Zb. Urz. za r. 1936 pod poz. 398, w myśl którego o odpowiedzialności z art. 59 prawa o wykroczeniach decyduje takie stanowisko faktyczne danej osoby w przedsiębiorstwie i taki jej stosu-

nek do zarządu i czynności w przedsiębiorstwie, który daje jej faktyczne uprawnienia w zakresie zarządu przedsiębiorstwem, wykorzystane przez nią do działań świadomie dla niej wypełniających ustawową istotę czynu z art. 59 prawa o wykroczeniach. Sądzić można, że wskazane założenia w dostatecznym stopniu obrazują istotę zagadnień praktycznych, nasuwających się w związku z zastosowaniem art. 59 prawa o wykroczeniach i pozwolą ustalić bardziej jednolitą praktykę.

Zainteresowanie co do zastosowania przepisu art. 59 prawa o wykroczeniach jest dość znaczne — można by nawet powiedzieć, iż jest niewspółmiernie duże w porównaniu do uprawnień osób, które zainteresowanie to zgłaszają, rekrutujących się zresztą przeważnie spośród poszkodowanych pracowników. Pamiętać jednak należy, że w procesie karno-administracyjnym postępowanie toczy się z urzędu, żadnego oskarżyciela prywatnego nie ma i dostęp do informacyj o stanie sprawy przez inne osoby poza sprawcą odpowiedzialnym ma charakter pozaprawny, toteż winien być jak najbardziej ograniczany.

Z ORZECZNICTWA.

16.

UMOWNE OKREŚLENIE SĄDU PRACY WŁAŚCIWEGO DLA ROZSTRZYGANIA SPORÓW.

1. Jest dopuszczalna umowa między pracodawcą i pracownikiem, mocą której dokonano wyboru sądu pracy dla rozstrzygania przyszłych sporów wynikłych na tle stosunku pracy.

2. W myśl art. 243 k. p. c. przedmiotem dowodu mogą być tylko fakty a nie pojęcia prawne, do jakich należy moc wiążąca umowy.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 28 czerwca 1938 r.
L. C. II. 3325/37.

Sąd Pracy w Krakowie, uwzględniając podniesiony przez pozwanego zarzut miejscowej niewłaściwości sądu, odrzucił pozew i umorzył postępowanie, gdyż strony sporujące umową z 11 października 1933 poddały się jurysdykcji sądów właściwych we Lwowie.

Sąd Okręgowy zatwierdził postanowienie Sądu Pracy opierając się na poglądzie, że art. 17 prawa o sądach pracy poz. 854/34 Dz. U. R. P. daje powodowi, jako pracownikowi pozwanego, zamieszkałemu w Krakowie i tam wykonującemu umowną pracę, możność wyboru między właściwością 3 sądów pracy, a tym samym przepis ten w łączności z art. 16 powołanego rozporządzenia nie zabrania skutecznego zrzeczenia się przez powoda jako pracownika właściwości jednego z tych sądów.

Powód zaskarża skargą kasacyjną postanowienie Sądu Okręgowego z przyczyny naruszenia powołanych wyżej przepisów twierdząc, że wobec bezwzględnie obowiązującego charakteru art. 17 i według analogii z art. 37 § 1 prawa o sądach pracy — umowa o właściwość wyłączną sądów lwowskich jest nieważna.

Stanowisko powoda jest błędne, gdyż oparte jest jedynie na art. 17 bez uwzględnienia równocześnie obowiązującego art. 16 omawianej ustawy.

Ten ostatni artykuł każe stosować przepisy o właściwości w sprawach wszczętych przed sądami grodzkimi, o ile prawo o sądach pracy nie zawiera przepisów odmiennych.

Przepis art. 52 k. p. c. dopuszcza umowy zmieniające miejscową właściwość sądów grodzkich. Prawo o sądach pracy nie zawiera odmiennego przepisu.

Przepis art. 16 jest tak samo bezwzględnie obowiązujący, jak i przepis art. 17, dlatego wzgląd na bezwzględny charakter ustawy o sądach pracy nie wykazuje ani błędnej wykładni, ani niewłaściwego zastosowania tych przepisów.

O ile powód na uzasadnienie swego poglądu, że prorogacja może się odnosić jedynie do istniejącego już sporu, powołuje się na analogię z art. 37 § 1 prawa o sądach pracy, zauważa się, że przepis ten normuje wypadek poddania istniejącego sporu należącego do właściwości sądu pracy pod rozstrzygnięcie sądu polubownego lub instytucji rozjemczej, a więc reguluje kwestię nie mającą nic wspólnego z kwestią przedmiotem rozpatrzenia będącą, gdzie chodzi o wybór jednego z dwóch sądów pracy.

Zresztą analogii nie można jako środka wykładni przepisów postępowania tam stosować, gdzie przepisy te są całkiem wyraźne, jak w niniejszym przypadku.

Sąd Okręgowy przyjął za podstawę rozpatrzenia słuszności postanowienia Sądu Pracy ustalenie tego ostatniego Sądu, że p. 14 umo-

wy służbowej strony poddały się jurysdykcji Sądów właściwych we Lwowie.

Powód ani w swym zażaleniu przeciwko postanowieniu Sądu Pracy, ani w skardze kasacyjnej nie zarzucił przeinaczenie treści tej umowy.

Wobec tego Sąd Najwyższy związany w myśl art. 439 k. p. c. tym ustaleniem nie może rozpatrzyć przyczyn kasacyjnych na podstawie odmiennego twierdzenia powoda, że celem stron było tylko wykluczenie sądów pozalwowskich.

O ile chodzi o przyczynę kasacyjną z art. 426 p. 2 k. p. c., zauważa się, że zarzut nieprzeprowadzenia dowodów na to, iż ust. 14 umowy służbowej stron nie wiąże, nie może usprawiedliwić tej przyczyny, gdyż według art. 243 k. p. c. przedmiotem dowodu mogą być tylko fakty, a nie pojęcia prawne, jakim jest moc wiążąca umowy.

Gdy przyczyny kasacyjne nie zostały wykazane, musiał Sąd Najwyższy zgodnie z art. 436 k. p. c. oddalić skargę kasacyjną.

17.

UPOMNIENIE SIĘ PRACOWNIKA U PRACODAWCY O ZAPŁATĘ NALEŻNOŚCI ZA GODZINY NADLICZBOWE.

1. Listowne upomnienie się przez pracownika u pracodawcy o zapłatę należności za godziny nadliczbowe, jako upomnienie pozasądowe, nie przerywa biegu (3-letniego) przedawnienia.

2. Brak odpowiedzi ze strony pracodawcy na upomnienie o zapłatę nie jest milczącym uznaniem należności za godziny nadliczbowe, lecz odwrotnie powoduje te same co odmowa skutki materialne.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 21 lipca 1938 r.
L. C. II. 635/38.

Powód dochodzi zapłaty za godziny nadliczbowe, przepracowane po dzień 16 marca 1933. Ponieważ pozew wniesiono dnia 14 czerwca 1936, po upływie trzylecia, a pozwana zarzuciła przedawnienie, oddalono przedawnione roszczenie zgodnie z ustawą (§ 1486/5 u. c., art. 284 k. z.).

Upomnienie o zapłatę tej należności, dokonane przez powoda listem z 24 października 1935, jako upomnienie pozasądowe, nie przerwało biegu przedawnienia (§ 1497 u. c., art. 279 k. z.).

Brak odpowiedzi pozwanej na ten list nie jest milczącym uznaniem należności za godziny nadliczbowe, gdyż powód w liście żądał zapłaty, zatem milczenie pozwanej równało się odmowie zapłaty i miało te same co odmowa skutki materialne (§ 863 u. c., art. 29 k. z.).

Umowa służbowa wstrzymuje wzrost uposażeń (wysługę lat) pracowników pozwanej na czas nieprzyznawania funkcjonariuszom państwowym szczebli służbowych (§ 40/2 przep. służb. 1933). Powód nie zaskarżył ustalenia, że funkcjonariuszom państwowym wstrzymano przyznawanie szczebli służbowych w czasie, za jaki powód dochodzi wysługi lat. Także i tę część powództwa, wedle umowy pracy nienależną, oddalono przeto zgodnie z ustawą.

18.

BEZZWŁOCZNE ZWOLNIENIE PRACOWNIKA Z POWODU NADUŻYCIA ZAUFANIA PRACODAWCY.

1. Nadużycie zaufania pracodawcy, nie dające się pogodzić z wymogami dobrej wiary, może uzasadniać bezzwłoczne zwolnienie pracownika z pracy.

2. Prawo bezzwłocznego rozwiązania umowy o pracę służy również w okresie próby.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 9 sierpnia 1938 r.
L. C. II. 182/38.

Od dnia 9 lutego 1937 powódka, jako nauczycielka prywatna, podjęła się nauki 17 letniej córki pozwanych i w tym celu zamieszkała w ich domu, w kilka dni później odbyła krótką wycieczkę autem ze swą uczenicą i jej znajomym, 26 letnim A. Gayerem, o czym pozwani nie wiedzieli, zaś dnia 22 lutego 1937 wyjechała z uczenicą wieczorem do Bielska, gdzie były na zabawie w domu rodziców A. Gayera a po powrocie złożyła pozwanej nieprawdziwą relację, że były tylko na przechadzce. Następnego dnia, po wykryciu sprawy wycieczki z 22 lutego 1937, powódkę zwolniono z pracy bez wypowiedzenia i obecnie dochodzi należności za cały okres umowny, twierdząc, że nie było ważnej przyczyny bezzwłocznego zwolnienia.

Złożenie nieprawdziwej relacji wykazuje, że powódka wiedziała, iż życzeniem pracodawców jest, by ich 17 letnia córka nie odwie-

działa obcych domów i to w celu zabawy. Wychowawcami dziecka są rodzice, i powódka, choćby była tylko nauczycielką przedmiotów i towarzyszką przechadzek córki pozwanych, nie była uprawniona do przeciwdziałania zasadom wychowania przyjętym przez rodziców uczenicy i przyjętym też powszechnie. Powierzenie powódce nauki i towarzystwa dziecka było złączone z zaufaniem, którego powódka stała się niegodna przez złożenie nieprawdziwej relacji o wycieczce z 22 lutego.

Skoro powódka mówiła nieprawdę i zataiła odbytą z uczenicą wycieczkę do obcego domu na zabawę, nie mogła zgodnie z wymogami dobrej wiary żądać, by pozwani po dniu 22 lutego 1937 zostali z nią nadal w stosunku pracy (art. 470 § 2 k. z.).

Wobec powyższego obojętne były dalsze szczegóły owej wycieczki z 22 lutego, jako też sprawa usposobienia uczenicy oraz inne ważne przyczyny bezzwłocznego zwolnienia powódki, a pominięcie dowodów w tych kierunkach nie naruszyło zasad art. 243 k. p. c.

Prawo bezzwłocznego rozwiązania umowy służy także w okresie próby, który od zwykłej umowy pracy różni się tylko innym okresem wypowiedzenia (art. 467 k. z.). Zbędne było więc badanie, czy strony wiązał stosunek pracy na próbę (art. 426/2 k. p. c.).

W sporze chodzi o sprawę rozwiązania umowy w dniu 22 lutego 1937, zatem obojętne są rozważania co do późniejszego stanowiska pozwanych w bezskutecznych rokowaniach ugodowych.

19.

CECHY WINY Z ART. 59 PRAWA O WYKROCZENIACH.

1. W razie skazania w myśl art. 59 prawa o wykroczeniach należy ustalić na czym polegały „złośliwość“ lub „lekceważenie zobowiązań“. (Teza).

2. Złośliwość lub lekceważenie swych obowiązków są cechami niezbędnymi do stwierdzenia istnienia przestępstwa z art. 59 prawa o wykroczeniach zarówno w przypadku niewypłaty wynagrodzenia, jak i w razie obniżania jego wysokości.

Wyrok SN z 31 października 1933 r. 1 K. 677/33 — Zb. Urz. K. 16/34.

Kasacja oskarżonego zarzuca wyrokowi sądu okręgowego obrazę art. 59 prawa o wykroczeniach przez skazanie oskarżonego przy bra-

ku znamion przestępstwa. Sąd okręgowy, zdaniem kasacji, dopatrzył się niesłusznie w działaniu oskarżonego, który przy przeprowadzeniu budowy domu wprowadził wbrew umowie pracę akordową zamiast dziennej — lekceważenia swego zobowiązania i uznał je za równoznaczne z niewykonaniem zobowiązania cywilnego. Oskarżony natomiast przy przejściu na pracę akordową kierował się tylko rzeczowymi względami oraz nie dążył również do obniżki wynagrodzenia, ale tylko do uzyskania należytej wydajności pracy. Przy tych danych faktycznych brak jest w czynie oskarżonego wszystkich czynników niezbędnych dla zastosowania art. 59 prawa o wykroczeniach.

Kasacja jest uzasadniona. Z literalnego brzmienia art. 59 prawa o wykroczeniach wynika, że karygodnym jest tylko takie wstrzymanie należnego pracownikom wynagrodzenia lub obniżenie jego wysokości, które zostało dokonane przez złośliwość albo przez lekceważenie swych zobowiązań. W każdym więc wypadku zarzucenia tego przestępstwa sąd wyrokujący winien ustalić, na czym polegała „złośliwość" względnie „lekceważenie" obowiązków, fakt bowiem niewypłaty wynagrodzenia względnie obniżenia jego wysokości nie stanowi jeszcze przestępstwa przewidzianego w art. 59 prawa o wykroczeniach, o ile nie zostało to spowodowane złośliwością lub lekceważeniem swych obowiązków. W danej sprawie sąd wyrokujący, odrzucając możliwość działania oskarżonego przez złośliwość i uznając za udowodnione, że budowa dawała straty i że tylko przejście na pracę akordową mogło uchronić firmę od strat materialnych, uznał jednocześnie, że oskarżony zlekceważył swoje zobowiązanie niczym nie uzasadniając, że grożące straty materialne nie stały na przeszkodzie ku zachowaniu umowy i przeoczając, iż z ważnych powodów każda ze stron zawierających umowę o pracę ma prawo ją zerwać przed upływem terminu (art. 15 rozp. Prezydenta Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników, Dz. Ust. poz. 324).

Wyrok tedy sądu ulega uchyleniu, a oskarżony powinien być od zarzuconego mu czynu uniewinniony.

Wyrok powyższy wprawdzie opublikowany przed kilkoma już laty stanowi jednak ciekawe wyjaśnienie art. 59 prawa o wykroczeniach, a wskutek tego zasługuje na bliższe omówienie. Na innym miejscu poświęcamy obszerne uwagi teorii i praktyce stosowania art. 59 prawa o wykroczeniach. Tu poruszyć należy następujące kwestie:

1) W ust. 1 uzasadnienia SN twierdzi, iż wprowadzenie systemu akordowego wbrew umowie (czyli systemu zapłaty zakazanego przez umowę) nie jest równoznaczne z niewykonaniem zobowiązania cywilnego, ani też z lekce-

ważeniem zobowiązań. Bliższe wyjaśnienie tej myśli znajdujemy na końcu uzasadnienia, gdzie powiązano grożące straty z ważnymi powodami uzasadniającymi rozwiązanie umowy przed upływem terminu. Otóż w sformułowaniu tym przez niewątpliwie nieostrożne zestawienie myśli można sprowadzić zagadnienie na błędne tory rozumowania. W sensie cywilnym jasne jest, iż sama groźba strat materialnych nie jest jeszcze ważnym powodem zerwania umowy o pracę; jedynie siła wyższa uniemożliwiająca wykorzystanie pracy uprawnia do rozwiązania umowy o pracę z robotnikiem w szczególnym skróconym terminie. Przypuszczać też należy, że Sądowi Najwyższemu raczej chodziło o wykazanie, iż groźba strat materialnych nie usprawiedliwiając sprawcy cywilnie— uwalnia go jednak od winy i kary, skoro straty materialne są względami rzeczowymi, zaś względy rzeczowe wykluczają lekceważenie zobowiązań lub złośliwość działania.

2) Drugim zagadnieniem, które zostało poruszone w studium „O karze za niewypłatę wynagrodzenia za pracę", jest ujęcie ustawowej przesłanki złośliwości lub lekceważenia zobowiązań jako łączącej się również z drugim stanem faktycznym, objętym art. 59 prawa o wykroczeniach odnośnie obniżania wysokości wynagrodzenia — z pominięciem przesłanki wskazanej przez ustawę bezprawności działania. Ujęcie to, naszym zdaniem, budzi istotne wątpliwości.

20.

OSADZENIE ROBOTNIKA W ARESZCIE ŚLEDCZYM.

1. Umieszczenie robotnika w areszcie śledczym nie może być uważane za nieszczęśliwy wypadek lub inną uzasadnioną przyczynę niewykonywania pracy, o których mowa w art. 16 ust. 2 rozp. o um. o pr. rob.

2. Zarządzony wobec robotnika areszt śledczy uprawnia pracodawcę do bezzwłocznego rozwiązania umowy o pracę.

Wyrok SN Izby Cywilnej z dnia 9 sierpnia 1938 r. L. C. II. 108/38.

Niezgłoszenie się powódki, robotnicy, do pracy u pozwanej przez czas sześciu tygodni uzasadniało bezzwłoczne rozwiązanie umowy pracy przez pozwaną, skoro przyczyną niestawienia się do pracy był areszt śledczy powódki.

Sześciotygodniowego aresztu śledczego nie można zaliczyć do nieszczęśliwych wypadków, ani do innych w myśl art. 16/2 rozp. o um. o pr. rob. uzasadnionych przyczyn niewykonywania pracy. Pracodawca nie ma też możności badania, czy robotnik zawinił areszt śledczy

zarządzony przez sąd karny, zatem w myśl powszechnie przyjętych zasad dobrego obyczaju pozwana miała prawo niezwłocznego rozwiązania umowy, zwłaszcza gdy upłynęły terminy z art. 16/2 cyt. rozp. zastrzeżone na dobro pracownika w razie uzasadnionej przyczyny niestawienia się do pracy.

Wobec ważnego rozwiązania umowy z dniem 24 sierpnia 1936 oddalono zgodnie z ustawą powództwo o świadczenia umowne za czas późniejszy.

Tym samym zbędne były dalsze badania akt karnych powódki i świadka A. C. w dowód, że powódkę aresztowano bez jej winy i że o areszcie zawiadomiła pozwaną.

21.

ZASKARŻALNOŚĆ ORZECZEŃ KOMISJI ROZJEMCZEJ DZIAŁAJĄCEJ NA ZASADZIE USTAWY Z 1.VIII.1919 O ZAŁATWIANIU ZATARGÓW ZBIOROWYCH POMIĘDZY PRACODAWCAMI A PRACOWNIKAMI ROLNYMI. (Dz. U. 90/31, poz. 706).

1. Orzeczenia Komisji Rozjemczej są prawomocne i ostateczne oraz stanowią tytuł egzekucyjny w myśl art. 527 ust. 4 k. p. c.

2. Komisja Rozjemcza nie jest sądem polubownym w sensie przepisów k. p. c., w szczególności zaś orzeczenia jej nie ulegają zaskarżeniu w trybie art. 503 k. p. c.

Wyrok SN z 10 grudnia 1937 r. C. II. 1529/37. — Nowa Palestra Nr 4/38, str. 179 i Przegl. Sądow. Nr 8 z 1938 t. 484.

Według art. 21 cyt. ustawy orzeczenia wydane przez Komisję Rozjemczą posiadają moc egzekucyjną. W razie potrzeby wykonania orzeczenia Komisji Rozjemczej strona zainteresowana przedstawia poświadczony przez inspektorat pracy odpis orzeczenia Komisji Rozjemczej sądowi, który byłby właściwy do rozważania danego sporu, celem uzyskania nakazu wykonawczego i który może orzeczenie to uchylić w razie istnienia wymienionych w tym artykule przyczyn. Z przepisu tego wynika, że orzeczenia Komisji Rozjemczej są ostateczne i tworzą tytuł egzekucyjny (art. 527 L. 4 k. p. c.) tudzież że nie mogą być zaskarżone przed sądem państwowym, ponieważ wymieniona wyżej ustawa nie zawiera przepisu, który dopuszczałby taki spór, jak to np. czyni k. p. c. w art. 503 zezwalając na zaskarżenie

wyroku polubownego w sporze przed sądem państwowym. Wprawdzie sąd państwowy sprawdza, czy orzeczenie Komisji Rozjemczej nie pogwałca w sposób jawny prawa materialnego lub niewłaściwie go nie wykłada tudzież czy nie przekracza zakresu kompetencji Komisji; ale czyni to tylko wtedy, gdy chodzi o przymusowe wykonanie orzeczenia Komisji, to jest o egzekucję, a zatem dopiero wtedy, gdy strona postawiła wniosek o nadanie orzeczeniu Komisji Rozjemczej klauzuli wykonalności (art. 526). Ponieważ obecny spór o uchylenie orzeczenia Komisji Rozjemczej jest według powyższych uwag niedopuszczalny, dlatego niedopuszczalna w nim jest także skarga kasacyjna. Bezpodstawnie stara się skarga kasacyjna wykazać, że Komisja Rozjemcza jest sądem polubownym. Powołany w skardze kasacyjnej przepis art. 507 k. p. c. każe przepisy o sądzie polubownym odpowiednio stosować do sądów polubownych ustanowionych w rozporządzeniu ostatniej woli lub w aktach fundacyjnych, jak również, o ile ustawy szczególne inaczej nie stanowią, do stałych sądów polubownych, powołanych do życia, postanowienia statutów lub regulaminów instytucji publicznych lub społecznych. Pod żadną z tych przyczyn wyczerpująco wymienionych kategoryj sądów polubownych nie da się podporządkować Komisji Rozjemczej, a w następstwie tego nie można uznać dopuszczalności sporu sądowego o uchylenie orzeczenia tej Komisji według art. 503 k. p. c.

ODPOWIEDZI NA PYTANIA PRAWNE.

4.

Czy upływ 6-miesięcznego terminu, przewidzianego w art. 41 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i w art. 20 ust. 3 rozporządzenia o umowie o pracę robotników, przedawnia roszczenia pracowników, czy też stanowi prekluzję, po której wzbronione jest sądowe dochodzenie roszczeń.

Powołane rozporządzenia, zawierające analogiczne przepisy o 6-miesięcznym terminie dochodzenia natychmiastowo płatnych odszkodowań z tytułu niezwłocznego rozwiązania umowy (z winy pracodawcy lub z powodu zwolnienia pracownika bez ważnej przyczy-

ny), stanowią, iż „roszczenia pracownika...“ względnie „skargi o wynagrodzenie...“ „przedawniają się“ z upływem wymienionego czasokresu. Tekst ten nasuwa wątpliwość, czy chodzi o przedawnienie w ścisłym tego słowa znaczeniu, czy też o prekluzję.

Chodzi tu zatem o różnicę bardzo istotną, a to ze względu na odmienne skutki, jakie wynikają z przedawnienia i z prekluzji, np. przy prekluzji jest ona podnoszona z urzędu, bieg terminu prekluzyjnego nie ulega przerwaniu ani zawieszeniu, przy prekluzji nie można potrącać należności wzajemnej; przeciwnie zarzut przedawnienia podnosić może tylko strona, bieg przedawnienia może ulec zawieszeniu lub przerwaniu w przypadkach określonych przez k. z., należności przedawnione mogą ulec potrąceniu w trybie art. 256 § 2 k. z. itd.

Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 23 marca 1932 r. (Zbiór Orzeczeń Sądu Najwyższego Izby III-ej Sekcji I-ej Nr 63/32) wyraził pogląd, iż powołane przepisy rozporządzenia o umowie o pracę mają na myśli prekluzję, a nie przedawnienie.

Stanowisko Sądu Najwyższego podziela Fenichel (Zarys polskiego prawa robotniczego — str. 143). Pozorna trafność tego poglądu wynika z zestawienia § 1162 d. k. c. a. z analogicznymi jakoby przepisami prawa dzisiejszego, w szczególności z art. 20 ust. 3 rozporządzenia o umowie o pracę robotników. Powołany przepis § 1162 d. k. c. a. stanowi bowiem, iż „roszczeń z powodu przedwczesnego wystąpienia lub zwolnienia musi się pod rygorem zgaśnięcia dochodzić sądownie w ciągu 6 miesięcy od upływu dnia, w którym to można było uczynić.“ (kod. cyw. austr. wydanie S. Wróblewskiego). Mielibyśmy tu więc do czynienia z zakazem sądowego dochodzenia roszczeń, czyli z prekluzją w ścisłym znaczeniu.

Otóż Sąd Najwyższy podobnie interpretuje art. 20 ust. 3 rozporządzenia o umowie o pracę robotników, a co za tym idzie — i art. 41 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, do którego oczywiście stosują się per analogiam wszelkie uwagi powstałe w związku z analizą powołanego przepisu o pracy robotników.

Przepis ten mówi wprawdzie o przedawnieniu skargi o odszkodowanie z upływem 6 miesięcy od dnia rozwiązania umowy, miałoby to jednak zdaniem Sądu Najwyższego świadczyć, iż chodzi tu o zakaz sądowego dochodzenia roszczenia po upływie pewnego czasu, a nie o przedawnienie, czyli prawo dłużnika do uchylenia się od świadczenia ze względu na upływ czasu.

Wydaje się jednak, że mogą być podniesione wątpliwości co do trafności tego ujęcia. Zwrot „skarga przedawnia się“ nie musi by-

najmniej oznaczać i nie oznacza zakazu wytaczania powództwa. Skarga odpowiada tu po prostu pojęciu rzymskiej „actio“, tj. roszczeniu wyposażonemu w ochronę prawną — nie zaś skardze sądowej w znaczeniu pozwu.

Nie przemawia również za wskazaną koncepcją okoliczność, iż bieg 6-miesięcznego terminu rozpoczyna się z dniem rozwiązania umowy, aczkolwiek odpowiada to art. 473 k. z., który nadaje bieg prekluzji „od dnia zakończenia stosunku pracy“. Chodzi tu bowiem po prostu o dzień wymagalności będący normalnym początkiem biegu przedawnienia (Longchamps de Berier — Zobowiązania str. 417), który w danym przypadku z istoty rzeczy zbiega się z dniem rozwiązania stosunku pracy.

Wyrazić tu należy pogląd, iż w razie wątpliwości co do stosowania prekluzji czy też przedawnienia — przeważyć winna koncepcja przedawnienia, a to dlatego, że nie jest wskazanym bez wyraźnego przepisu stosować prekluzję, która jest silniejszym i bardziej wyjątkowym od przedawnienia sposobem umarzania niewykonanego zobowiązania (Wertheim — „Prekluzja zobowiązań prywatno-prawnych w świetle kodeksu zobowiązań“ — Palestra nr 7/8 z r. 1938 str. 758). Powyższy pogląd wynika z przeświadczenia, iż w zasadzie dążyć należy zawsze do wykonania zobowiązania, zaś uchylenie się od wykonania świadczenia winno być traktowane jako wyjątek.

W danym zaś przypadku samo brzmienie przepisu nakazuje przypuszczać, że intencją ustawodawcy było powołanie do życia właśnie instytucji przedawnienia sensu stricto. Jest to wniosek najprostszy, będący jakoby domniemaniem nieobalonym żadnym przeciwdowodem — z wyjątkiem jednej przesłanki, a mianowicie wykładni historycznej, nawiązującej do tradycji austriackiego kodeksu cywilnego.

Należy zaznaczyć, że istnieją orzeczenia dotyczące przepisów o odszkodowaniu z powodu natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy, które wspominają stale o przedawnieniu (np. S. N. Zb. Urz. 153/35, 61/31, 110/30, Gł. Sąd. 9/30, Przegl. Pr. Handl. 9/30, Pr. i Op. Społ. str. 216/30) i powołane orzeczenie z dnia 23 marca 1932 r. jest bodaj jedynym, które zakwalifikowało ów 6-miesięczny termin jako prekluzyjny. Także w literaturze przeważa poza Fenichelem pogląd, iż termin ten jest czasokresem przedawnienia (Bloch — Kodeks Pracy, uwaga do art. 279 k. z. w związku z przerwaniem przedawnienia przez zgłoszenie u inspektora pracy wierzytelności z tytułu umowy o pracę; Wertheim, jak wyżej, Palestra z r. 1938, str. 763).

W konkluzji należy więc raczej dojść do przekonania, że art. 41

rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i art. 20 ust. 3 rozporządzenia o umowie o pracę robotników zawierają przepisy o przedawnieniu, a nie o prekluzji, a zatem roszczenia o odszkodowanie z powodu natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy ulegają prekluzji jedynie na zasadach ogólnych w trybie art. 473 kodeksu zobowiązań i dopiero z upływem roku od dnia rozwiązania stosunku pracy, chociaż już z upływem 6-ciu miesięcy pozwany może podnieść zarzut ich przedawnienia.

Mgr. pr. Hal. Pol.

5.

Na obszarze obowiązywania ustawy z 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi pracodawca przyjął od robotnika rolnego tzw. konotatkę w dn. 1 lutego omawiając z robotnikiem przyjęcie go do pracy; jednak w ciągu miesiąca marca dowiedział się, że robotnik jest chorowity i w dniu 1 kwietnia do pracy robotnika nie dopuścił. Robotnik wystąpił przed Komisją Rozjemczą z pozwem o zasądzenie należności za pracę za cały rok. Czy Komisja Rozjemcza jest właściwa do rozpatrzenia takiego sporu i czym winna przy rozstrzygnięciu się kierować?

Zapytanie powyższe wymaga odróżnienia następujących kwestii, a mianowicie:

1) sprawy zerwania umowy już prawidłowo z robotnikiem zawartej przez niedopuszczenie do pracy robotnika *ugodzonego* w dniu rozpoczęcia pracy oraz
2) wątpliwości, czy w konkretnym przypadku powstała już umowa o pracę, czy też umowy takiej w ogóle nie ma.

Ad 1) Jeżeli umowa o pracę została z robotnikiem już zawarta, co mogłoby być niesporne, spór o zerwanie tej obowiązującej już umowy należy w myśl art. 19 ustawy z 1.VIII.1919 r. w całości do Komisji Rozjemczej nie wyłączając sporu o odszkodowanie za zerwanie tej umowy. Rozpatrując spór w tym zakresie i rozważając, czy w konkretnym przypadku robotnikowi należy się odszkodowanie, Komisja Rozjemcza — jak przy każdym zerwaniu umowy o pracę — obowiązana jest ustalić, czy zrywający umowę miał po temu dostatecznie ważne powody, czyli mógł powołać się na okoliczności, które ze wzglę-

du na dobre obyczaje lub na zasady dobrej wiary upoważniają jedną ze stron do odstąpienia od umowy (art. 470 § 2 k. z.). Zasady te mają takie same zastosowanie w okresie, gdy pracownik już zaczął pracę, jak i wówczas, gdy już się ugodził, czyli zawarł umowę o pracę, lecz nie zaczął jeszcze pracować faktycznie, albowiem nie upłynął jeszcze termin rozpoczęcia pracy; wynika to z okoliczności, że umowa o pracę jest umową, która dochodzi do skutku przez samo umówienie się („przez umowę o pracę pracownik zobowiązuje się...“ art. 441 k. z., „umowa powstaje przez zgodne oświadczenie woli dwóch stron, z których jedna *zobowiązuje* się do świadczenia, a druga zobowiązanie to przyjmuje...“ art. 50 § 1 k. z.). Toteż niedopuszczenie przez pracodawcę ugodzonego już robotnika rolnego do pracy w dniu 1 kwietnia może być uznane za dopuszczalne tylko w tych sytuacjach, w których zgodnie z zasadami dobrej wiary można uznać istnienie ważnego powodu rozwiązującego umowę o pracę. Tak więc np.: uzyskanie przez pracodawcę szczególnie ujemnych wiadomości o kryminalnej przeszłości robotnika rolnego może być w pewnych warunkach uznane za dostateczny powód do rozwiązania umowy o pracę, jeżeli robotnik rolny okoliczności te zataił. W każdym jednak razie ocena całokształtu okoliczności w sprawach tego typu winna uwzględniać zarówno warunki życiowe sposobu rozwiązania umowy, jak i zasady dobrej wiary, których dochowanie przez obie strony jest czołowym warunkiem uznania legalności postępowania każdej ze stron. Komisja rozważając poniesione szkody powinna ustalić, czy pozwany po powzięciu wątpliwości co do zdolności do pracy powoda opierał się na rzeczowych przesłankach, czy też tylko niesprawdzonych pogłoskach i czy od razu zawiadomił powoda o zamierzonym niedopuszczeniu go do pracy, czy też zwlekał do ostatniej chwili (do końca marca) wprowadzając robotnika w błąd i uniemożliwiając mu znalezienie innej pracy. Na podstawie omówionych wyżej okoliczności Komisja Rozjemcza wyda swe orzeczenie w sprawie o odszkodowanie za zerwanie zawartej umowy o pracę (art. 19 ustawy z 1.VIII.1919 r. Dz. U. R. P. nr 90/31, p. 706).

Ad 2) Zupełnie inna zachodzi sytuacja, gdy w ogóle wynika spór o to, czy umowa o pracę była z robotnikiem rolnym zawarta. Na tle tej wątpliwości odróżnić należy dwa zgoła różne pytania, a mianowicie:

a) kto jest właściwy do rozpatrzenia tego rodzaju sporu oraz
b) jakie przesłanki winny kierować merytorycznym rozstrzygnięciem.

Ad a) Zagadnienie właściwości w tego rodzaju sporach było rozstrzygnięte inaczej w pierwotnym brzmieniu art. 19 ustawy z 1.VIII. 1919 r., inaczej zaś przez tekst art. 19 tej ustawy w brzmieniu noweli z 25 lutego 1930 obowiązujący dotąd.

Tekst pierwotny powierzał Komisjom Rozjemczym rozpatrywanie sporów wynikłych między stronami tylko „na tle niedotrzymania ugody... lub niewykonania orzeczenia...", a więc tylko wówczas, gdy umowa o pracę już istniała, zaś jedna ze stron w treści warunków tej umowy indywidualnej nie dostosowała się do umowy zbiorowej lub orzeczenia. Tymczasem spory o zaistnienie umowy pod rządem tekstu dawnego należały do właściwości sądów powszechnych, co m. in. znalazło wyraz w reskrypcie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej nr 789/GIP z 30.I.1926 r. wydanym na tle konkretnej sprawy. Natomiast brzmienie obecne art. 19 ustawy z 1.VIII.1919 r. wynikające z noweli z 25.II.1930 wspomina o sporach wynikłych „w czasie trwania oraz po zerwaniu lub ustaniu stosunku pracy...", a więc wstępnym warunkiem do rozpatrzenia sporu przez Komisję jest ustalenie, czy w ogóle stosunek pracy jest lub był. Komisja obowiązana jest z urzędu przestrzegać swej właściwości, przy czym w celu stwierdzenia swej właściwości może nawet zbadać przedstawione dowody (np. przesłuchać świadków) i ustalić, iż stosunek pracy był zawiązany, a więc Komisja jest właściwa do rozpatrzenia sporu. Jeżeli Komisja stwierdzi, że stosunku pracy nie było, lecz było tylko np. jakieś przyrzeczenie uzasadniające najwyżej odszkodowanie, wówczas Komisja powinna powziąć postanowienie w przedmiocie swej niewłaściwości i pozostawić pozew bez rozpatrzenia. Tak zbudowane rozgraniczenie właściwości komisji i sądu wynika z wyraźnego brzmienia nowego art. 19 ustawy z 1.VIII.1919 r. oraz z art. 213 k. p. c. („sąd odrzuci pozew w razie... niewłaściwości sądu"). W ten sposób Komisja w sporze o odszkodowanie za zerwanie zawartej już umowy rozstrzyga równocześnie wstępne pytanie mające wpływ i dla uznania jej właściwości i dla meritum sporu, czy w ogóle umowa została zawarta.

Powyższe nie pozbawia oczywiście robotnika rolnego prawa do wystąpienia przed sąd powszechny ze sporem w trybie art. 3 k. p. c., celem ustalenia stosunku prawnego pomiędzy nim a pracodawcą — a mianowicie ustalenia, czy umowa o pracę obowiązuje, wszakże i odwrotnie prawo do wytoczenia sporu z art. 3 k. p. c. w sądzie powszechnym nie pozbawia tegoż robotnika równoległego prawa wytoczenia sporu już na Komisji Rozjemczej o konkretne roszczenia z istniejącej, zdaniem robotnika, umowy o pracę.

Ad b) Przechodząc z kolei do pytania, jakie okoliczności faktyczne mogą potwierdzać fakt zawarcia umowy z robotnikiem rolnym („ugodzenie się"), stwierdzić należy, że w myśl kodeksu zobowiązań (art. 109 i nast.) i art. 525 ustawy z 24.V.1860 r. o sądach gminnych wiejskich w Królestwie Polskim umowa o pracę z robotnikiem rolnym może być zawarta ustnie lub na piśmie „według woli stron". Na pewnych obszarach Państwa istnieją lokalne zwyczaje co do formy zawarcia umowy z robotnikami rolnymi. Do zwyczajów tych należy m. in. zatrzymanie przez przyszłego pracodawcę konotatki robotnika, który ma być przyjęty do pracy. Tak więc np. w reskrypcie z 11 listopada 1925 r. nr 3611/GIP Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej stwierdziło co następuje: „Podczas rozprawy stwierdzono, że pozwany wziął od powoda terminatkę i takową u siebie zatrzymał, co według przyjętego zwyczaju równa się zawarciu umowy pomiędzy stronami na rok bieżący. Jeżeli pozwany miał wątpliwości co do fachowości powoda jako kołodzieja, to winien był, nie odbierając od niego terminatki, kazać sobie przedłożyć świadectwa i od tegoż uzależnić przyjęcie do pracy...".

Stwierdzić jednak należy, że powołany zwyczaj nie został ujęty w przepisy umów zbiorowych lub orzeczeń rozjemczych, a wobec tego stosowanie tego zwyczaju zależy od warunków istniejących na danym obszarze; nadto zwyczaj ten nie wyklucza udawadniania faktu zawarcia umowy innymi środkami, np. przez świadków. Zresztą może być zawsze udawadniane istnienie zwyczajów odmiennych. Oceny, czy umowa o pracę istotnie została zawarta, dokonywa Komisja Rozjemcza na podstawie całokształtu materiału dowodowego zebranego w danej sprawie.

PRAWO PRACY W PIŚMIENNICTWIE.

Zbigniew Łomnicki — aktuariusz, Eugeniusz Sissle — adwokat, Marian Wisłocki — magister praw. „Taryfa składek za ubezpieczenie od wypadków w zatrudnieniu i chorób zawodowych". Przedmową zaopatrzył Wacław Bruner, Naczelnik Wydziału Ministerstwa Opieki Społecznej — Zakład Ubezpieczeń Społecznych 1938 r., str. 299.

Współpraca matematyka z prawnikami w literaturze fachowej jest zjawiskiem bardzo rzadkim — i dlatego cennym. Cechą wspólną obu zawodów jest logika i dążność do ścisłości sformułowań, co w konsekwencji nadaje wspólnej pracy cechy jasności i przejrzystości pomimo bardzo zawiłego i trudnego tematu.

Współczesna technika ubezpieczeń społecznych zmierza do tego, aby przez

właściwy układ taryfy składek ubezpieczenia wypadkowego osiągnąć nie tylko pokrycie ryzyka, lecz również stworzyć pewną zachętę materialną dla pracodawców w kierunku zapobiegania nieszczęśliwym wypadkom.

Przy zróżniczkowaniu taryfy na stopnie niebezpieczeństwa w zależności od charakteru robót stwarza to system bardzo skomplikowany. Stosowanie tego nowego, tak subtelnego instrumentu polityki społecznej w postaci materialnej zachęty pracodawców do podnoszenia bezpieczeństwa pracy wymaga dokładnej znajomości zasad, na których taryfa została skonstruowana, celów, jakie ma do spełnienia, oraz środków, jakimi cele te osiąga. Zebranie całego materiału, dotyczącego tej dziedziny, zarówno w zakresie tekstów przepisów i ich wykładni, jak i objaśnień technicznych, dotyczących konstrukcji taryfy — oto zadanie, którego podjęli się autorzy. Dzięki wyjątkowej kompetencji autorzy stworzyli wartościowe dzieło o charakterze podręcznika. Zalety dzieła podnosi w szczególności fakt szczęśliwej współpracy matematyki z prawem, co w wyniku dało bardziej wszechstronne naświetlenie informacyj. Praca obejmuje komentarz do właściwych przepisów ustawy o ubezpieczeniu społecznym, do rozporządzenia o zasadach obliczenia wysokości składek, do rozporządzenia o sposobie dokonywania zgłoszeń i do samej taryfy, zawiera szereg indeksów, omawia przepisy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wylicza literaturę. Dzięki swej wszechstronności wydawnictwo to będzie stanowiło poważną pomoc dla różnego rodzaju czytelników: dla organizacyj pracodawców, dla większych przedsiębiorstw, dla pracowników instytucyj ubezpieczeniowych, inżynierów bezpieczeństwa pracy i rzeczoznawców technicznych; w ostatecznym wyniku zapoznanie się z treścią pracy może przynieść pożytek dla licznych grup czytelników.

Wydawnictwo staranne i estetyczne, choć w korekcie dostrzec można usterki. Poza tym należałoby się kiedyś zastanowić nad bezpieczeństwem pracy — czytelnika, któremu dokucza czcionka, używana często w wydawnictwach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, tzw. „paneuropa". Oko wprawnego czytelnika — a do takich zaliczyć należy czytelników wydawnictw Zakładu Ubezpieczeń Społecznych — męczy przy „paneuropie" brak pogrubień liter, wskutek czego wzrok „ślizga się" po tekście bez oparcia o literę. Jest to oczywiście uwaga laika — wszakże laika czułego na zmęczenie tego rodzaju, przy tym laika, który naprawdę dużo czyta. Byłoby jednak ciekawe, gdyby zagadnienie to przepracowano metodą naukową.

Czesław Wieniawa-Chmielewski. „Uwagi o ustroju pracy w Polsce, Italii i III Rzeszy". Katowice, listopad 1938, str. 33.

Broszura p. Wieniawy-Chmielewskiego zawiera odczyt wygłoszony w cyklu odczytów zorganizowanych przez stowarzyszenia inżynierów w Katowicach.

Na wstępie zasługuje na podkreślenie teza wstępna wykładu, którą można streścić w sposób następujący: Polityka społeczna — zdaniem autora — jest częścią polityki gospodarczej. Polityka gospodarcza „musi być oparta na zupełnie świadomym dążeniu do znanych społeczeństwu konkretnych celów w teraźniejszości i w najbliższej przyszłości", czyli musi to być polityka „długofalowa". Na dnie tej polityki winna leżeć jakaś koncepcja — idea zasadnicza, obejmująca całość zagadnień zrodzonych przez konieczność oparcia bytu czło-

wieka o naród i państwo. Autor twierdzi, że „dla każdego mówiącego o polityce społecznej jakiegokolwiek państwa powstają pewne trudności... zależnie od stopnia urobienia sobie przez słuchaczów sądu o tej całości, której nieodłączną częścią jest polityka społeczna". Innymi słowy, zdaniem autora, życie gospodarcze wymaga wyjaśnienia podstawowych pojęć na dłuższą metę i spodziewanych kierunków rozstrzygnięć. Jest to konieczne nie tylko dla potrzeb polityki społecznej jako takiej, ale również i dla polityki gospodarczej. Ta tęsknota do jasnej linii polityki społecznej niezbędnej w interesie gospodarczym zasługuje na podkreślenie.

Autor z kolei zestawia ideologię reprezentowaną przez faszyzm italski oraz hitleryzm z urządzeniami prawnymi w Polsce, starając się z mnogości istniejących wypowiedzeń w tym zakresie wydobyć w sposób zwarty naświetlenia najbardziej autorytatywne. Analizując konkretne stany prawne i ujęcia społeczno-polityczne autor koncentruje zwłaszcza uwagę na strukturze pracy w zakładzie pracy, omawia rolę pracy w konstytucji i poglądy na strajk; w tym ostatnim zakresie autor cytuje, jeśli chodzi o Polskę, wyrok Sądu Najwyższego Izby Karnej z 23 maja 1938 r., w myśl którego „w praworządnym państwie jednostka ludzka nie może być zmuszona do pracy wbrew jej woli. Może zatem pracę porzucić, ponosząc w pewnych warunkach tylko skutki cywilne tego faktu". W zakresie prawa zrzeszania się autor zestawia charakter zrzeszeń w ustrojach italskim i hitlerowskim ze swobodą zrzeszeń w Polsce, po czym omawiając ustrój polski stwierdza, że „zasadnicze różnice pomiędzy polskim a italskim względnie niemieckim ustrojem pracy zaczynają się zacierać począwszy od r. 1937, tj. od daty zawiązania się Obozu Zjednoczenia Narodowego". Jako zasadnicze wypowiedzenia ustrojowe cytowane są wyjątki z deklaracji programowej Obozu z 21.II.1937, przemówienie p. Min. Kościałkowskiego w dniu 4 marca 1937 r. w Sejmie w czasie dyskusji nad projektem ustawy o układach zbiorowych pracy, a wreszcie rezolucje Zjednoczenia Polskich Związków Zawodowych z 18 września 1938 r.

Zwięzłe, lecz wymowne stwierdzenia autora przez dobór zestawionego materiału nabierają charakteru, który może budzić wątpliwości.

Oczywiście, najistotniejszą kwestią jest ocena różnicy pomiędzy ustrojami faszystowskim i hitlerowskim a ustrojem polskim. „Oparcie stosunków społecznych na grze zorganizowanych zespołów pod baczną obserwacją państwa", co ma być celem ustawy o układach zbiorowych, bynajmniej nie wyklucza jednak — jak sądzimy wbrew zdaniu autora — istnienia sił społecznych poszczególnych grup gospodarczych, a w dalszej konsekwencji powoduje, iż autorytatywna wykładnia obowiązującej konstytucji i systemu prawnego dokonywana w orzecznictwie Sądu Najwyższego uznaje swobodę działalności zawodowej. Interesujące studium z tego zakresu dra Kazimierza Grzybowskiego, docenta Uniwersytetu Jana Kazimierza we Lwowie, pt. „Strajk w orzecznictwie Sądu Najwyższego" (Ruch Prawniczy r. 1938 str. 254—269), streszczone obszernie w Nr 2 Przeglądu Prawa Pracy, polecamy ciekawemu czytelnikowi. Z naszej strony sądzimy, iż mogłoby być równie racjonalnym przeprowadzenie pewnej paraleli z urządzeniami angielskimi, które, podobnie jak w Polsce, zachęcają pracodawców i pracowników do zasiadania przy jednym stole i układania współżycia i współpracy w rzetelnych ramach realnych możliwości. Znajduje to wyraz w licznych aktach parlamentów angielskich. Tak

więc już Conciliation Act z 1872 r. zapewnił charakter urzędowy instytucjom dotychczas prywatnym, zmierzającym do zapobiegania zatargom. Ustawa z r. 1909 umożliwiła powstawanie tzw. Trade Boards, czyli osobnych instytucji dla całych przemysłów. W r. 1911 przy Ministerstwie Handlu (Board of Trade) powstał osobny urząd rozjemczy (Industrial Council), którego zadaniem stało się załatwianie zatargów na obszarze całego państwa. Ustawa z 1919 r. (Industrial Courts Act) stworzyła osobny Trybunał Przemysłowy złożony z osób niezawisłych i przedstawicieli pracodawców i pracowników powoływanych przez Ministra Pracy do orzekania w przypadkach zatargów pracy. Niezależnie od Trybunału istnieją instytucje specjalne poświęcone rozjemstwu, jak np. komisje ankietowe oraz osobni urzędnicy do spraw rozjemstwa, tzw. Conciliation Officers, z Chief Conciliation Officer — Rozjemcą Głównym na czele, co łącznie jednak nie wyklucza swobodnego rozwoju zorganizowanych sił społecznych. Należy tu zacytować interesujące zdanie wybitnego ekonomisty — przedstawiciela szkoły matematycznej, Henryka Barone („Zasady ekonomii politycznej" wstępem opatrzył Adam Krzyżanowski, Księgarnia Powszechna, Kraków 1938, str. 103): „Zapewne popełniali robotnicy nieraz błąd, używając zbyt często... strajku jako środka walki; zachodzi to jednak mniej lub więcej przy każdym ruchu tego rodzaju. Także robotnicy muszą zdobywać doświadczenie. Historia... dowodzi... że doświadczenie wprowadza do tych walk dyscyplinę. Jest ona wynikiem lepszej organizacji, tak iż coraz częściej udaje się uniknąć strajku i połączonych z nim strat społecznych i dojść do porozumienia na drodze ugodowej...".

Żałować należy, że autor nie rozważył, czy idea „rządnej demokracji" oraz założenie, iż „krzewienie nienawiści klasowej jest obce duchowi polskiemu", nie mieszczą jednak w sobie możliwości pewnej swobody ruchów społecznych przy zapewnieniu odpowiedniego systemu rozjemstwa. Zobrazowane przez autora zestawienie jest jednak raczej tylko odtworzeniem pewnych poglądów. Natomiast niewątpliwie wartościowym stwierdzeniem jest teza wstępna, ujawniająca tęsknotę pewnych sfer do wyjaśnienia w interesie gospodarczym długofalowych wytycznych polskiej polityki społecznej.

W końcu co do założenia autora, iż polityka gospodarcza obejmuje również i politykę społeczną — stwierdzić trzeba, iż zawiera ono nieco przesadną ocenę roli przesłanek gospodarczych w stosunku do czynnika ludzkiego w gospodarce narodowej. Teza autora tłumaczy się deprecjacją pracy ludzkiej w Polsce, posiadającej, niestety, w nadmiarze zdolnego i inteligentnego robotnika, nie zawsze fachowo kierowanego, wszakże problem ludzki w gospodarce ogólnej — zgódźmy się — jest w każdym razie czynnikiem co najmniej równorzędnym do problemu dyspozycji gospodarczej. Zresztą bardziej wnikliwa analiza zagadnienia może doprowadzić do pewnego nawet zatarcia granicy tych pojęć. Np. przysposobienie kierowniczego elementu w gospodarstwie społecznym jest w równej mierze sprawą socjalną — problemem przysposobienia gospodarczego, jak i podstawowym czynnikiem polityki gospodarczej. Pamiętać trzeba jednak, że istota sprawy polega nie na rozróżnianiu tych dwóch polityk, lecz na ich zharmonizowaniu i zespoleniu we wspólnym interesie dobra publicznego.

W.

PRAWO PRACY ZA GRANICĄ.

NOWA IZBA SPRAW SPOŁECZNYCH W SĄDZIE KASACYJNYM FRANCUSKIM.

Dekretem Prezydenta Republiki Francuskiej z mocą ustawy z dnia 17 czerwca 1938 r. została utworzona przy Francuskim Sądzie Kasacyjnym (Najwyższym) nowa Izba do Spraw Społecznych tzw. Izba Socjalna (Chambre Sociale). Zadaniem Izby Socjalnej jest orzekanie w sprawach wynikających z ustawodawstwa pracy, zwłaszcza zaś kontroli legalności postępowania w sporach o umowy zbiorowe, zatargi pracy i rozjemstwo. W dn. 17 października rb. odbyła się uroczystość otwarcia nowej Izby połączona z dorocznym posiedzeniem związanym z zakończeniem wakacji Sądu Kasacyjnego. Z okazji otwarcia nowej Izby wygłoszone zostały przemówienia przez pierwszego prezesa Sądu Kasacyjnego Frémicourt oraz Ministra Sprawiedliwości Pawła Reynaud.

ORZECZNICTWO CUDZOZIEMSKIE W SPRAWACH PRACY.

FRANCJA.

Niezmienialność umowy zbiorowej nawet za wspólną zgodą stron.

(Z uzasadnienia wyroku Sądu Kasacyjnego Izby Cywilnej z 17 listopada 1937 r.).

W oparciu o artykuły 31 k i 31 q księgi pierwszej Kodeksu Pracy,

zważywszy, że stosownie do pierwszego z tych artykułów uważa się za związanych treścią umowy zbiorowej pracy pracowników i pracodawców, którzy ją podpisali, oraz tych spośród nich, którzy w chwili jej zawarcia są członkami grupy uczestniczącej w umowie zbiorowej lub którzy później do niej przystąpili albo którzy po złożeniu do rejestru umowy zbiorowej stają się członkami grupy będącej uczestnikiem umowy i wreszcie pracodawców, którzy nie będąc członkami grupy uczestniczącej w umowie przystępują do tej umowy w sposób bezpośredni,

zważywszy, że jak wynika z drugiego spośród artykułów powyżej cytowanych, iż pracodawcy i pracownikowi, związanym treścią umowy zbiorowej, zasady ustalone przez tę umowę narzucają się niezależnie od wszelkich postanowień odmiennych umowy indywidualnej o pracę, która ich łączy,

zważywszy, że stosownie do stwierdzeń wyroku zaskarżonego robotnik G. pozwał swego pracodawcę L. przed Sąd Pracy o dopłatę dodatku do zarobku twierdząc, iż zarobek ten był mu wypłacany w kwocie 8 fr., gdy stosownie do umowy zawartej pomiędzy związkiem pracodawców, którego członkiem był L. i związkiem robotniczym, do którego skarżący przystąpił 1 stycznia 1935 r., miał on prawo pobierać od tej daty zarobek w kwocie 8 fr. 50 c.,

zważywszy, że zaskarżony wyrok nie kwestionując, iż strony były poczynając od 1 stycznia 1935 r. członkami dwóch grup, pomiędzy którymi obowiązywała umowa zbiorowa objęta sporem, mimo to oddala roszczenie G., powołując się na to, iż najem usług istniejący między nim i L. nie mógł ulec zmianie inaczej, jak tylko za obopólną zgodą stron zawierających umowę i że bynaj-

mniej takie porozumienie nie daje się stwierdzić z faktów ustalonych w sprawie, zwłaszcza iż G. przyjmował bez zastrzeżeń obrachunek zarobku w wysokości, która mu była wypłacana i nie zawiadomił swego pracodawcy o wstąpieniu do związku zawodowego,

atoli zważywszy, że G. i L. od chwili przystąpienia do związków, które podpisały umowę zbiorową, byli obaj związani treścią tej umowy w myśl postanowień art. 31 q powołanego powyżej, że wskutek tego umowa ta zobowiązywała ich z przyczyn porządku publicznego i L. nie może przeciwstawiać G. odmiennych postanowień umowy o pracę zawartej między nimi, a tym samym, odmawiając przyznania G. wyrównania zarobków do taryfy ustalonej przez umowę zbiorową dla tej jednej przyczyny, iż warunek umowy indywidualnej, który określał zarobek na poziomie niższym, — pozostawał w mocy — popełnia się błąd w ustaleniu, iż umowa zbiorowa została zmodyfikowana wspólną wolą obu stron zainteresowanych, wobec czego zaskarżony wyrok nie jest oparty na podstawie legalnej i z tego względu zostaje uchylony.

(Bull. du Min. du Trav. Nr 3, str. 84 z r. 1938).

Na marginesie tego wyroku przypomnieć należy, iż w myśl art. 7 polskiej ustawy o układach zbiorowych pracy moc wiążąca układu uchyla również wszelkie sprzeczne z układem postanowienia umów indywidualnych. Różnica polega jedynie na tym, iż w myśl ustawy polskiej nie jest niezbędne udawadnianie przynależności pracownika do związku zawodowego — uczestnika układu, jeżeli układ jest zarejestrowany.

KANADA.

Sędzia Verret, zasiadający w Wyższym Sądzie dla okręgu Sherbrooke, odrzucił z zasądzeniem kosztów skargę o zapłatę wynagrodzenia przypadającego rzekomo na podstawie umowy zbiorowej pracy, mającej zastosowanie do przemysłu budowlanego w Sherbrooke i zalegalizowanej stosownie do ustawy prowincjonalnej o umowach zbiorowych pracy.

Skarżący twierdził, że opłacano go według stawki dla robotnika placowego, gdy tymczasem powinna go była dotyczyć stawka przewidziana w umowie zbiorowej dla malarzy. Przewód wykazał wszakże, że w chwili przyjęcia go do pracy skarżący niezgodnie z rzeczywistością oświadczył, iż nie posiada dowodów wyzwolenia na malarza i że nie jest członkiem związku zawodowego, wskutek czego został zatrudniony z wynagrodzeniem miesięcznym 40 dol. plus mieszkanie służbowe dla niego i jego żony w domu, którego utrzymanie było mu powierzone. Stosownie do warunków umowy najmu skarżący był uprawniony do przyjmowania wszelkiej roboty w chwilach wolnych od zajęć, z zastrzeżeniem jednak, że jeżeli pozostawał poza domem więcej niż przez tydzień, będzie zmuszony opłacać komorne w kwocie 10 dol. miesięcznie.

Trybunał odrzuca skargę, albowiem skarżący był w dobrej wierze zatrudniony na skutek nieścisłych deklaracji przez niego złożonych, zaś umowa zawarta między stronami wiąże te strony, przy czym zaznaczyć należy, że pozwane Towarzystwo nie zajmowało się przemysłem budowlanym, lecz po prostu zależało mu na utrzymaniu w dobrym stanie nieruchomości, którą zarzą-

dzało, a wskutek tego budynek, którego dotyczy spór, nie podpadał pod przepisy odnośnego prawa.

Perrault ca Le Perthenon (1938), 76 Raports juduciaires de Quebec (Cour Superieure) str. 110.

Sędzia Cousineau, zasiadający w Wyższym Sądzie dla okręgu Montreal, odrzucił pozew z zasądzeniem kosztów w przedmiocie zobowiązania pozwanego Towarzystwa do uiszczania stawek płac ustalonych dla przemysłu budowlanego przez umowę zbiorową pracy.

Umowa zbiorowa pracy uzyskała moc wiążącą dla przemysłu budowlanego w odnośnym okręgu stosownie do prowincjonalnej ustawy Quebec o umowach zbiorowych pracy. Ustawa ta jednak stwierdza, że umowy z mocą wiążącą, oparte na tej ustawie, nie rozciągają się na rolnictwo. Budynek, będący przedmiotem sporu, został wystawiony przez Stowarzyszenie Rolnicze. W całkowicie dobrej wierze przed rozpoczęciem robót pozwane Towarzystwo upewniło się w komitecie parytetycznym, obowiązanym do nadzorowania nad przestrzeganiem umowy, że wyłączenie przewidziane przez ustawę dotyczy Towarzystwa. Powód, z zawodu murarz, był zatrudniony przez pozwane Towarzystwo przy budowie gmachu Instytutu Rolniczego Belgijskiego w Kanadzie w miejscowości Oka według stawki godzinnej 45 centów. Umowa zbiorowa dla tego zawodu przewiduje dla danej miejscowości stawkę godzinną za normalne godziny pracy w wysokości 70 centów i za godziny nadliczbowe w wysokości 1 dolar 5 centów. Trybunał stwierdził, że niezależnie od okoliczności, iż kierownicy Instytutu nie są osobami czerpiącymi dochody z rolnictwa, siedziba Instytutu ma na celu obsługiwanie rolnictwa jako takiego, a wskutek tego budynek przeznaczony dla jego siedziby podpadał pod normę o wyłączeniach spod ustawy o umowach zbiorowych pracy. Okoliczność, że powód był zatrudniony przez przedsiębiorcę a nie przez samo Towarzystwo, została uznaną za pozbawioną znaczenia.

Berthelet ca Cie Générale d'Entreprises Auxibel, z 9 maja 1938 r.
La Gazette du Travail Ottawa, czerwiec 1938 r. Nr. 6, str. 751—752.

WIADOMOŚCI.

PRZEPISY I ZARZĄDZENIA.

DEKRET PREZYDENTA RZECZYPOSPOLITEJ

z dnia 18 listopada 1938 r.

o rozciągnięciu mocy obowiązującej niektórych przepisów prawa cywilnego i handlowego na odzyskane ziemie Śląska Cieszyńskiego.

(Dz. U. R. P. Nr 89, poz. 604)

Na podstawie art. 55 ust. (2) ustawy konstytucyjnej postanawiam co następuje:

Art. 1. Na odzyskane ziemie Śląska Cieszyńskiego rozciąga się z dniem

1 stycznia 1939 r. moc obowiązującą następujących aktów ustawodawczych wraz z późniejszymi zmianami:

. . . .

3) rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. Kodeks zobowiązań (Dz. U. R. P. Nr 82, poz. 598);

4) rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. Przepisy wprowadzające kodeks zobowiązań (Dz. U. R. P. Nr 82, poz. 599);

5) rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 czerwca 1934 r. Kodeks handlowy część I (Dz. U. R. P. Nr 57, poz. 502);

6) rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 czerwca 1934 r. Przepisy wprowadzające kodeks handlowy część I (Dz. U. R. P. Nr 57, poz. 503);

. . . .

(3) Pozostają natomiast w mocy przepisy, normujące stosunek pracy pomocników handlowych.

Art. 3. Do czasu rozciągnięcia na ziemie odzyskane mocy obowiązującej ustawy z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. R. P. Nr 51, poz. 396) pozostają w mocy przepisy § 1154 b kodeksu cywilnego austriackiego w brzmieniu, nadanym ustawą z dnia 1 kwietnia 1921 r. (Zb. ust. i rozp. czeskosłow. Nr 155).

. . . .

Art. 9. Rada Ministrów może w drodze rozporządzeń wydawać przepisy przejściowe i uzgadniające, związane z rozciągnięciem aktów ustawodawczych, wymienionych w art. 1, na ziemie odzyskane.

Art. 10. Wykonanie dekretu niniejszego porucza się Ministrowi Sprawiedliwości oraz innym właściwym ministrom.

Art. 11. Dekret niniejszy wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

DEKRET PREZYDENTA RZECZYPOSPOLITEJ
z dnia 21 listopada 1938 r.
o usprawnieniu postępowania sądowego.
(Dz. U. R. P. Nr 89, poz. 609).

Na podstawie art. 55 ust. (2) ustawy konstytucyjnej postanawiam co następuje:

. . . .

Prawo ubogich.

3) Art. 112 otrzymuje następujące brzmienie:

„Art. 112. § 1. Przyznania prawa ubogich domagać się może osoba fizyczna, która wykaże na podstawie zaświadczenia władzy administracji rządowej, samorządowej lub sądu opiekuńczego, że nie jest w stanie bez uszczerbku utrzymania, koniecznego dla siebie i rodziny, ponieść kosztów procesu. Zaświadczenie powinno obejmować dokładne dane o stanie rodzinnym, majątku i dochodach; od sądu zależy uznanie tego zaświadczenia za dostateczny dowód ubóstwa strony.

§ 2. Osobie prawnej może być przyznane prawo ubogich, jeżeli wykaże na podstawie zaświadczenia, wymienionego w paragrafie poprzedzającym, że nie posiada dostatecznych środków na koszty procesu".

4) W art. 116 dotychczasowe brzmienie oznacza się jako § 1 i dodaje się § 2 o następującym brzmieniu:

„§ 2. Sąd może przyznać prawo ubogich częściowo. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości określi zasady częściowego przyznania prawa ubogich."

5) W art. 120 § 3 otrzymuje następujące brzmienie:

„§ 3. Opłaty i koszty postępowania przez stronę ubogą nieuiszczone, których zapłata nie została włożona na przeciwnika strony ubogiej, należy ściągnąć z urzędu od strony ubogiej z zasądzonego jej roszczenia; celem zabezpieczenia tych należności Skarbowi Państwa służy ustawowe prawo zastawu na zasądzonym stronie ubogiej roszczeniu."

6) W art. 123 skreśla się zdanie drugie.

7) W art. 124 dodaje się na końcu następujący przepis:

„Wniesienie środka odwoławczego od odmowy lub cofnięcia prawa ubogich nie wstrzymuje postępowania w sprawie."

8) Art. 125 otrzymuje następujące brzmienie:

„Art. 125. Nie ma środka odwoławczego od postanowienia, którym sąd prawo ubogich przyznał, odmówił jego cofnięcia lub nałożenia dodatkowej zapłaty oraz od postanowienia sądu drugiej instancji, odmawiającego lub cofającego prawo ubogich. Zażalenie służy jednak na postanowienie sądu drugiej instancji, odmawiające lub cofające prawo ubogich dla instancji kasacyjnej."

. . . .

Art. 5. W przepisach wprowadzających prawo o sądowym postępowaniu egzekucyjnym wprowadza się następujące zmiany:

1) Po art. IV umieszcza się art. IV[1] o następującym brzmieniu:

„Art. IV[1]. § 1. Świadczenia z tytułu ubezpieczenia społecznego podlegają egzekucji tylko w granicach, oznaczonych w artykule niniejszym.

§ 2. Świadczenia pieniężne emerytalne i wypadkowe podlegają egzekucji na zaspokojenie:

1) należności alimentarnych,

2) zaliczek, udzielonych przez pracodawcę osobom uprawnionym do tych świadczeń, po powstaniu uprawnienia do nich, lecz przed rozpoczęciem ich wypłaty,

3) świadczeń pieniężnych związków samorządu terytorialnego z tytułu opieki społecznej, jeżeli przy ich udzielaniu zastrzeżono ich zwrot.

§ 3. Zasiłki na wypadek braku pracy, wypłacane zarówno pracownikom umysłowych, jak i robotnikom, oraz zasiłki chorobowe podlegają egzekucji tylko na zaspokojenie należności alimentarnych.

§ 4. Świadczenia, wymienione w §§ 2 i 3, podlegają egzekucji w jednej piątej części, a na zaspokojenie należności alimentarnych także w drugiej piątej części, obliczonej od świadczenia po potrąceniu danin publicznych, przy czym stosuje się odpowiednio przepisy art. 575 §§ 2 i 3 kodeksu postępowania cywilnego.

§ 5. Zapomogi pośmiertne oraz zasiłki pogrzebowe podlegają w całości egzekucji na zaspokojenie kosztów pogrzebu.

§ 6. Tracą moc dotychczasowe przepisy o egzekucji ze świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego."

Art. 6. W prawie o sądach pracy wprowadza się następujące zmiany:

1) W art. 3 § 1 zdanie drugie otrzymuje następujące brzmienie:

„Postępowanie normuje kodeks postępowania cywilnego, jednakże co do właściwości miejscowej sądu stosuje się przepisy art. 17, co do dopuszczalności skargi kasacyjnej — art. 35, co do kosztów sądowych — art. 39, co do zastępstwa stron przez pełnomocników — art. 21 prawa niniejszego z tą zmianą, że adwokat może być pełnomocnikiem strony w każdej sprawie."

2) Art. 35 otrzymuje następujące brzmienie:

„Art. 35. W sprawach, wszczętych przed sądami pracy, skarga kasacyjna służy, gdy wartość przedmiotu zaskarżenia przewyższa pięćset złotych."

DEKRET PREZYDENTA RZECZYPOSPOLITEJ

z dnia 19 listopada 1938 r.

o rozciągnięciu mocy obowiązującej niektórych aktów ustawodawczych na odzyskane ziemie Śląska Cieszyńskiego.

(Dz. U. R. P. Nr 90, poz. 612).

Na podstawie art. 55 ust. (2) ustawy konstytucyjnej postanawiam co następuje:

Art. 1. Na odzyskane ziemie Śląska Cieszyńskiego rozciąga się moc obowiązującą następujących aktów ustawodawczych wraz z późniejszymi zmianami:

. . . .

4) ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz. U. R. P. z 1931 r. Nr 90, poz. 706);

. . . .

6) ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. z 1933 r. Nr 94, poz. 734);

. . . .

14) ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. z 1933 r. Nr 94, poz. 735);

. . . .

21) ustawy z dnia 18 lipca 1924 r. w przedmiocie uprawnień Ministra Pracy i Opieki Społecznej do powoływania Nadzwyczajnych Komisyj Rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz. U. R. P. Nr 71, poz. 686);

22) ustawy z dnia 18 lipca 1924 r. o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia (Dz. U. R. P. z 1932 r. Nr 58, poz. 555) z tym, że:

a) do okresu pracy, uprawniającego do zasiłków w myśl art. 2 ust. (1) ustawy wlicza się okres pracy, wykonywanej przed dniem wejścia w życie dekretu niniejszego w położonych na ziemiach odzyskanych przedsiębiorstwach i zakładach pracy, wymienionych w art. 1 ust. (1) ustawy oraz w przedsiębiorstwach i zakładach pracy, nie wymienionych w art. 1 ust. (1) ustawy, jeżeli robotnicy tych przedsiębiorstw i zakładów byli ubezpieczeni na wypadek braku pracy na podstawie przepisów czesko-słowackich;

b) robotnicy, którym przyznano prawo do zasiłków przed dniem 11 października 1938 r., a którzy prawa tego nie wykorzystali, otrzymywać będą zasiłki na zasadach przepisów czesko-słowackich;

. . . .

24) ustawy z dnia 11 grudnia 1924 r. o zaopatrzeniu osób szczególnie zasłużonych oraz o wyjątkowym zaopatrzeniu, nie opartym na innych tytułach prawnych (Dz. U. R. P. z 1925 r. Nr 2, poz. 12);

. . . .

33) rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 kwietnia 1927 r. o zakazie używania białego i żółtego fosforu przy wyrobie przedmiotów zapalnych (Dz. U. R. P. Nr 43, poz. 380);

. . . .

36) rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 18 maja 1927 r. o kaucjach składanych w związku z umową o pracę (Dz. U. R. P. Nr 46, poz. 409);

37) rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 4 czerwca 1927 r. o ochronie rynku pracy (Dz. U. R. P. z 1937 r. Nr 23, poz. 148) z tym, że:

a) przepisów art. 3 tego rozporządzenia nie stosuje się;

b) pracodawcy, którzy zatrudniają pracowników cudzoziemskich w chwili wejścia w życie rozporządzeń Rady Ministrów, wydanych na podstawie art. 1 tego rozporządzenia i zamierzają zatrudniać ich nadal, obowiązani są w ciągu dni 30 zgłosić podanie o zezwolenie na dalsze zatrudnienie;

c) datę określoną w art. 9 ust. (1) i (3) tego rozporządzenia zastępuje się datą: „1 listopada 1918 r.";

38) rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 7 czerwca 1927 r. o prawie przemysłowym (Dz. U. R. P. Nr 53, poz. 468);

39) rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 30 czerwca 1927 r. w sprawie produkcji, przewozu i używania bieli ołowianej, siarczanu ołowiu oraz innych związków ołowiu (Dz. U. R. P. Nr 62, poz. 544);

. . . .

46) rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 11 października 1927 r. o emigracji (Dz. U. R. P. Nr 89, poz. 799);

. . . .

58) rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o zaopatrzeniu byłych skazańców politycznych (Dz. U. R. P. z 1931 r. Nr 47, poz. 406);

59) rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 325);

. . . .

65) rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 marca 1928 r. o ochronie wynalazków, wzorów i znaków towarowych (Dz. U. R. P. Nr 39, poz. 384);

. . . .

110) rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. — Prawo o sądach pracy (Dz. U. R. P. Nr 95, poz. 854);

. . . .

128) dekretu Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 września 1936 r. o służbie pracy młodzieży (Dz. U. R. P. Nr 72, poz. 515);

. . . .

135) ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242);

136) ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o skracaniu czasu pracy w górnictwie węglowym (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 243);

. . . .

Art. 2. Rada Ministrów może w drodze rozporządzeń wydawać przepisy przejściowe i uzgadniające, związane z rozciągnięciem powyższych aktów ustawodawczych na odzyskane ziemie.

Art. 3. Wykonanie dekretu niniejszego porucza się Prezesowi Rady Ministrów oraz właściwym ministrom.

Art. 4. Dekret niniejszy wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, z wyjątkiem:

1) art. 1 pkt 6), który wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1939 r.;
2) art. 1 pkt 136), który wchodzi w życie z dniem 1 marca 1939 r.;
3) art. 6, 7, 8, 9 i 36 ustawy, wymienionej w art. 1 pkt 22), które wchodzą w życie z dniem 1 stycznia 1939 r.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 26 października 1938 r.

wydane w porozumieniu z Ministrami Przemysłu i Handlu oraz Rolnictwa i Reform Rolnych w sprawie utworzenia obwodu inspekcji pracy dla odzyskanych ziem Śląska Cieszyńskiego.

(Dz. U. R. P. Nr 85, poz. 575).

Na podstawie art. 20 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy (Dz. U. R. P. Nr 67, poz. 590) zarządzam co następuje:

§ 1. Odzyskane ziemie Śląska Cieszyńskiego włącza się do Okręgu IX Inspekcji Pracy.

§ 2. Dla obszaru odzyskanych ziem Śląska Cieszyńskiego oraz m. Cieszyna ustanawia się Obwód 75 Inspekcji Pracy z siedzibą w Cieszynie.

§ 3. Rozporządzenie niniejsze wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

UNIFIKACJA PRAWNA NA ODZYSKANYCH ZIEMIACH W ZAKRESIE PRAWA PRACY.

Od czasu, gdy w Nr 2 „Przeglądu Prawa Pracy“ podaliśmy szczegółową analizę spraw pracy na Śląsku Zaolzańskim, nastąpiły nowe posunięcia prawodawcze, które na odcinku naszym powodują coraz większe zespalanie odzyskanych ziem z ustrojem prawnym Rzeczypospolitej.

Przede wszystkim uległ modyfikacji obszar ziem odzyskanych. Stosownie do dekretu z 16.XI.1938 (Dz. U. R. P. nr 87, poz. 585) oprócz Śląska Zaolzańskiego przyłączono do Polski nadto pewne obszary we Frydeckim, Czadeckim, w Jaworzynie Spiskiej, w Pieninach, w dolinie Popradu oraz w źródłowisku Udawy. Ziemie odzyskane we Frydeckim i w Czadeckim włączone zostały do województwa śląskiego, poozstałe ziemie odzyskane włączono do województwa krakowskiego z wyjątkiem ziem odzyskanych w źródłowisku Udawy, które włączono do województwa lwowskiego. Na wszystkie te ziemie rozciągnięto moc obowiązującą tych wszystkich aktów prawodawczych, które po-

przednio zostały rozciągnięte na Zaolzie, a dzięki temu również i przepisy prawa pracy weszły w życie na tych obszarach.

Dalszymi aktami o doniosłym znaczeniu są dekrety z dnia 18 i 19 listopada 1938 r. (Dz. U. R. P. Nr 89, poz. 604 i Nr 90, poz. 612), mocą których w zakresie prawa pracy rozciągnięte zostały na ziemie odzyskane przepisy kodeksu zobowiązań, przepisy o urlopach, o bezpieczeństwie i higienie pracy, o zakazie używania białego i żółtego fosforu przy wyrobie przedmiotów zapalnych, w sprawie produkcji, przywozu i używania bieli ołowianej, siarczanu ołowiu oraz innych związków ołowiu, o zapobieganiu chorobom zawodowym i ich zwalczaniu, o kaucjach składanych w związku z umową o pracę, o sądach pracy, o załatwianiu zatargów zbiorowych między pracodawcami a pracownikami rolnymi i o załatwianiu tych zatargów przez nadzwyczajne komisje rozjemcze. Przepisy te rozciągnęły znaczną ilość postanowień ogólnopolskich dokonywując na licznych odcinkach całkowitej unifikacji, natomiast w dwóch przypadkach nastąpiło odroczenie wejścia w życie nowych przepisów polskich, a mianowicie w odniesieniu do czasu pracy przemysłu i handlu (do 1.I.1939 r.) oraz w zakresie postanowień o skracaniu czasu pracy w górnictwie węglowym (do 1.III.1939 r.).

Przegląd stanu prawnego na odcinku spraw pracy na ziemiach odzyskanych w dniu dzisiejszym upoważnia do stwierdzenia, że niewielka tylko dziedzina spraw pozostaje unormowana przez ustawodawstwo dotychczasowe. Tak więc problemy umowy o pracę pracowników umysłowych i robotników pozostają nadal unormowane przez dotychczasowe prawo czechosłowackie, również pozostają nadal w mocy przepisy o pracy młodocianych i kobiet; szczegółowe normy bezpieczeństwa i higieny pracy w dziedzinach nieunormowanych przez rozporządzenia wykonawcze polskie utrzymują się nadal stosownie do art. 12 rozp. Prez. Rzplitej z 16.III.1928 o bezpieczeństwie i higienie pracy do czasu wydania przepisów polskich. Z kolei pozostały nadal w mocy dotychczasowe przepisy o pośrednictwie pracy.

Wreszcie przez doniosłą reformę na ziemiach odzyskanych przechodzą dotychczasowe postanowienia związane z ustrojem pracy. Mianowicie została rozciągnięta na ziemie odzyskane ustawa o układach zbiorowych pracy, która przyznaje dominujące znaczenie związkom zawodowym. W konsekwencji zajdzie dalsza potrzeba pewnego zmodyfikowania postanowień dotyczących przedstawicielstwa pracowniczego w zakładach pracy, które w ustroju czechosłowackim posiadało nad związkami przewagę.

W skróceniu pismo nasze będzie cytowane: PPP

Za treść wywodów odpowiadają autorzy.

REDAKCJA — WARSZAWA, POZNAŃSKA 38 M. 18, TEL. 976-09
ADMINISTRACJA — „ PL. NAPOLEONA 1, TEL. 670-15

SIEDZIBA STOWARZYSZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY
WARSZAWA, ŚWIĘTOKRZYSKA 17, TEL. 255-56

WYDAWNICTWO:
KSIĘGARNIA POWSZECHNA
DZIEŁ PRAWNICZYCH I EKONOMICZNYCH

Konto czekowe w PKO 21.153

Prenumerata: rocznie . . . . zł 30.—
kwartalnie . . . . . zł 7.50
Cena numeru pojedynczego . . . . . zł 3.—

Redaktor odpowiedzialny: Marceli Tarnowski

Zakłady Graficzne „MONOLIT", Warszawa, Elektoralna 3, tel. 5 81-92.